

# ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2011



ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ   
ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ





Μήνυμα Προέδρου	σ. 03
Βασικοί Παράμετροι του Κοινωνικού Απολογισμού	σ. 04
«Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» Βασικά στοιχεία	σ. 07
Προσέγγιση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	σ. 12
Εταιρική Διακυβέρνηση	σ. 14
Διακυβέρνηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	σ. 19
Ενδιαφερόμενα Μέρη	σ. 21
Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	σ. 27
Εταιρικό κέντρο: ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. Όμιλος Επιχειρήσεων	σ. 49
Τομέας Μεταλλουργίας & Μεταλλείων	σ. 61
ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.	σ. 63
ΔΕΛΦΟΙ - ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Ε.Ε.	σ. 83
Τομέας Έργων ΕΡC - «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	σ. 97
Τομέας Ενέργειας - «Protergia Α.Ε.»	σ. 115
Συνολική επίδοση Ομίλου	σ. 130

Ο Κοινωνικός Απολογισμός είναι το αποτέλεσμα μιας συντονισμένης προσπάθειας των Ομάδων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των εταιρειών του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ». Θέλουμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας σε όλα τα στελέχη του Ομίλου για τη σημαντική συμβολή και συνεργασία τους. Επίσης, ευχαριστούμε όλα τα Ενδιαφερόμενα Μέρη μας και τους εξωτερικούς συνεργάτες μας που με τη συμμετοχή τους στα Forum Διαλόγου, μας δίνουν πολύτιμη βοήθεια στην ενσωμάτωση των διεθνών προτύπων αλλά και στην εφαρμογή πρακτικών με στόχο την περαιτέρω βελτίωσή μας.



## Μήνυμα Προέδρου

Για τους περισσότερους από 2.500 εργαζόμενους που αποτελούν τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ υπάρχει ένα αδιαπραγμάτευτο «πιστεύω». Να διέπεται η επιχειρηματική μας υπεροχή και ανάπτυξη από το ήθος και τις αξίες που διατηρούν άρρηκτη τη συμμαχία μας με την κοινωνία, τους ανθρώπους και το περιβάλλον.

Ως εκ τούτου, ο όρος της βιώσιμης ανάπτυξης ήταν και είναι οδηγός μας στο στόχο μας να αποτελούμε τον κυρίαρχο ανεξάρτητο παραγωγό Ενέργειας στην Ελλάδα και έναν ισχυρό και ανταγωνιστικό Ευρωπαϊκό Όμιλο στη Βαριά Βιομηχανία της Ενέργειας, της Μεταλλουργίας και των κατασκευών.

Μάλιστα, στη δύσκολη οικονομική συγκυρία που βιώνει η χώρα, η συνεισφορά του Ομίλου είναι ανάλογη του μεγέθους του. Συμβάλλουμε στην ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας, στηρίζουμε την ελληνική κοινωνία, μεριμνούμε για την προστασία του περιβάλλοντος, της εργασίας και των ορθών επιχειρηματικών πρακτικών στο πλαίσιο της αγοράς.

Προκειμένου να ανταπεξέλθουμε στο ρόλο μας αυτό, και να συνεχίσουμε να προσφέρουμε, έχουμε θέσει στρατηγικές προτεραιότητες, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, οι οποίες μεταφράζουν τις αξίες μας σε πράξεις και δεσμεύσεις σε τέσσερις βασικούς άξονες: αγορά, εργασία, περιβάλλον και κοινωνία.

Στο πνεύμα αυτό, προχωρήσαμε και στη σύσταση Επιτροπής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, με το στόχο να θεσμοθετεί τις κατευθυντήριες γραμμές δράσης σε θέματα Ε.Κ.Ε., σε όλες τις Εταιρείες του Ομίλου, υπό την ομπρέλα μιας κοινής πολιτικής κοινωνικής ανταπόκρισης. Παράλληλα, επενδύουμε και στο γόνιμο διάλογο με όλα τα ενδιαφερόμενα κοινά, μέσα από τη διοργάνωση Φόρουμ «Ανοιχτού Διαλόγου», ώστε να αφουγκραζόμαστε τις τοπικές ανάγκες.

Συγκεκριμένα, μέσα στο 2011, διοργανώθηκαν, με μεγάλη συμμετοχή, Φόρουμ Ανοιχτού Διαλόγου από τις θυγατρικές του Ομίλου. Για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά η ΜΕΤΚΑ, η ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ και

η PROTERGIA εισήλθαν σε διάλογο με τα ενδιαφερόμενα κοινά.

Είναι βέβαια αναπόφευκτο ότι η οικονομική συγκυρία η οποία πλήττει τη χώρα, θέτει ένα αναπόδραστο εμπόδιο, τόσο στο επιχειρηματικό, όσο και στο κοινωνικό μας αποτύπωμα, δυσχεραίνοντας την πορεία μας προς τα μπρος. Η έλλειψη ρευστότητας, η επιβολή ειδικών φόρων, το «πάγωμα» των επενδύσεων, δεν δημιουργούν εμπόδια μόνο στην επιχειρηματικότητα, αλλά και στην προσπάθεια στήριξης του κοινωνικού κεφαλαίου.

Παρά το γεγονός αυτό, το 2011 ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ διατήρησε αμείωτο το ρόλο του ως κοινωνικός εταίρος, συνεχίζοντας μια πορεία προσφοράς και ενεργού παρουσίας που προσμετρά πάνω από 20 χρόνια. Η πορεία μας αυτή δεν είναι άμοιρη δυσκολιών και εμποδίων, αλλά στο τέλος της ημέρας οι επιτυχίες μας και ο αντίκτυπός τους μας δίνουν το κίνητρο να συνεχίσουμε.

Κόντρα στις αντιξοότητες, το 2011, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ παρήγαγε «κοινωνικό προϊόν» αξίας €287 εκατ., για επενδύσεις, παροχές προς τους εργαζόμενους, χορηγίες, μερίσματα και πληρωμή φόρων.

Συγκεκριμένα το 2011, η συνολική κοινωνική μας προσφορά ανήλθε σε σχεδόν €1,2 εκατ. Ανταποκρινόμενη, τόσο σε κοινωνικές, όσο και πολιτιστικές πτυχές των κοινωνιών όπου και λειτουργούμε. Ιδιαίτερη ήταν η προσφορά του Ομίλου στην ευαίσθητη ομάδα των παιδιών με ειδικές ανάγκες, καθώς για 2η συνεχόμενη χρονιά αποτελέσαμε τον αποκλειστικό οικονομικό υποστηρικτή του Κέντρου Δημιουργικής Απασχόλησης για παιδιά με ειδικές ανάγκες του Δήμου Αμαρουσίου.

Περαιτέρω, συνδυάζοντας επιχειρηματικότητα και προσφορά υπογράψαμε ένα πρωτοποριακό μνημόνιο συνεργασίας με το Δήμο Ορχομενού, στα όρια του οποίου η εταιρεία αναπτύσσει τρία αιολικά πάρκα. Με την πρωτόγνωρη για τα ελληνικά δεδομένα συμφωνία, δεσμευθήκαμε να υλοποιή-

σουμε έργα κοινής ωφέλειας και να υποστηρίξουμε πολιτισμικές δράσεις στο Δήμο.

Παράλληλα, τη χρονιά που πέρασε η Εταιρεία δώρισε τεχνολογικό εξοπλισμό σε σχολεία της περιφέρειας, παρέχοντας πολύτιμη βοήθεια στην τοπική εκπαίδευση.

Με την ίδια ευαισθησία, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ προσεγγίζει το θέμα της περιβαλλοντικής προστασίας, γεγονός που αποδεικνύεται και από το ότι το 2011, εν μέσω μιας πολύ δύσκολης χρονιάς, προέβη σε 50% αύξηση των περιβαλλοντικών δαπανών, επενδύοντας περίπου €13 εκατ. Στο πλαίσιο αυτό, το 2011 υλοποιήσαμε τη δέσμευσή μας για οριστική παύση απόθεσης των υπολειμμάτων της επεξεργασίας βωξίτη από την ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ στον Κορινθιακό, μέσα από μια σειρά πρωτοποριακών τεχνολογικά επενδύσεων, οι οποίες επιτρέπουν την απόθεση των υπολειμμάτων στην ξηρά.

Τέλος, με το ίδιο πρίσμα υπευθυνότητας και ευαισθησίας αντιμετωπίζουμε και το πολυτιμότερο κεφάλαιο του Ομίλου, τους εργαζόμενους μας. Η υγεία και ασφάλεια, η εκπαίδευση και ανάπτυξή τους, σε ένα περιβάλλον ίσων ευκαιριών αποτελεί για εμάς αδιαπραγμάτευτη προτεραιότητα. Απόδειξη ότι σε μια δύσκολη χρονιά όπως το 2011, ο μέσος όρος ανθρωποωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο ανήλθε σε 31.5 ανθρωποώρες και το συνολικό κόστος σε περίπου €1,5 εκ.

Θα ήθελα να διαβεβαιώσω ότι στο αρνητικό αυτό κλίμα που αντιμετωπίζει ο Όμιλος λόγω της Ελληνικής κρίσης, οι στόχοι της Αειφόρου ανάπτυξης δεν θα παρεκκλίνουν. Η σταθερή επιδίωξη της επιχειρηματικής αριστείας, και η σημασία που αποδίδουμε στους ανθρώπους την κοινωνία και το περιβάλλον θα παραμείνουν για εμάς φώτα πορείας.

**Ευάγγελος Γ. Μυτιληναίος**

Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος  
Όμιλος Επιχειρήσεων ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

# Βασικοί Παράμετροι του Κοινωνικού Απολογισμού

## Παράμετροι του Κοινωνικού Απολογισμού

Η παρούσα έκδοση αποτελεί τον 5ο Κοινωνικό Απολογισμό του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» (στο εξής Απολογισμός) και αναφέρεται στη χρονική περίοδο από 1/1/2011 έως και 31/12/2011. Ο Απολογισμός, ο οποίος εκδίδεται και δημοσιεύεται σε ετήσια βάση, αναφέρεται στην αντιμετώπιση και διαχείριση των θεμάτων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών), του Ομίλου, καθώς και στη στρατηγική του προσέγγιση στη βιώσιμη ανάπτυξη, σε συνέχεια του προηγούμενου αντίστοιχου Απολογισμού με έτος αναφοράς το 2010.

## Πεδίο και όριο του Κοινωνικού Απολογισμού

Βασικός σκοπός του Απολογισμού είναι η άμεση, έγκυρη και διαφανή ενημέρωση, όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών του «Ομίλου Μυτιληναίος»: 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 Απολογισμός αναφέρεται εν συντομία σε βασικά οικονομικά στοιχεία (τα οποία εκτενώς αναλύονται στην Έκθεση Οικονομικής Διαχείρισης 2011), ενώ εμβαθύνει στην προσέγγιση του Ομίλου στην Εταιρική Υπευθυνότητα εστιάζοντας στις περιβαλλοντικές και κοινωνικές 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 Α.Ε.» και «PROTERGIA Α.Ε.»). Τα στοιχεία αναλύονται ανά

βιομηχανικό τομέα δραστηριοποίησης όπως Μεταλλουργία – Μεταλλεία & Ενέργεια με πεδίο αναφοράς την ελληνική επικράτεια και Έργα EPC με πεδίο αναφοράς επίσης στην ελληνική επικράτεια, αλλά και τις χώρες δραστηριοποίησης της εταιρείας «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» όπως η Τουρκία, η Ρουμανία και η Συρία.

Στον Απολογισμό δίνεται έμφαση σε βασικά θέματα όπως: στη σπουδαιότητα της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων στους εργασιακούς χώρους των εταιρειών του Ομίλου, στη συμβολή του στα αναπτυξιακά έργα και κατ' επέκταση στη στήριξη της κοινωνικής συνοχής των τοπικών κοινωνιών που δραστηριοποιείται, καθώς και στις επενδύσεις που συμβάλουν στη μείωση των περιβαλλοντικών του επιπτώσεων.

Σε σύγκριση με τον απολογισμό του 2010, οι αλλαγές στα στοιχεία του απολογισμού εντοπίζονται κυρίως στις πρόσθετες απαιτήσεις των οδηγιών GRI G3.1, ενώ δεν υπήρξαν σημαντικές αλλαγές από την άποψη του εύρους, των ορίων και των μεθόδων υπολογισμού των δεδομένων. Επιπλέον, έχουν ενσωματωθεί οι ακόλουθες αναθεωρήσεις πληροφοριών που αφορούν στις εταιρείες του Ομίλου:

- α) Οι πολιτικές και οι συστηματικές δράσεις των εταιρειών του Ομίλου στα θέματα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναφέρθηκαν λεπτομερώς στον απολογισμό του 2010. Στο φετινό απολογισμό δεν επαναλαμβάνονται, αφού αποτελούν πάγιους μηχανισμούς και κατευθύνσεις των εταιρειών προς τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- β) στον Απολογισμό δεν συμπεριλαμβάνονται στοιχεία 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. Το τρέχον έτος έχει προγραμματιστεί διαδικασία αξιολόγησης της ένταξη της εν λόγω εταιρείας στον απολογισμό του 2013.

γ) Οι επιδόσεις του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» σε βασικά θέματα, οι οποίες περιορίζονται 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, αναφέρονται 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.

δ) Από τα στοιχεία της εταιρείας «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», εξαιρέθηκαν πληροφορίες που αφορούσαν στην εταιρεία ΕΚΜΕ (οι οποίες συμπεριλαμβάνονταν στους προηγούμενους απολογισμούς) λόγω της μη κατοχής της πλειοψηφίας της μετοχικής της σύνθεσης, από τη ΜΕΤΚΑ Α.Ε.

## Μεθοδολογία του Κοινωνικού Απολογισμού

Η δομή και του φετινού Απολογισμού, έχει αναπτυχθεί και συνταχθεί με την υιοθέτηση των κατευθυντήριων οδηγιών του Διεθνούς Οργανισμού Global Reporting Initiative (GRI). Οι πληροφορίες που περιέχονται στον Απολογισμό καλύπτουν τις επιδόσεις του Ομίλου σε θέματα οικονομικού χαρακτήρα, περιβαλλοντικής προστασίας και κοινωνικής υπευθυνότητας έναντι των κύριων και συμπληρωματικών δεικτών του προτύπου και συγκεκριμένα σύμφωνα με τις οδηγίες GRI G3.1. Επίσης, ο Όμιλος δηλώνει ότι ο Απολογισμός του 2011, πληροί τις προδιαγραφές του επιπέδου Β σύμφωνα με τα επίπεδα εφαρμογής του GRI. Η πληροφόρηση που αφορά στις ενότητες των εταιρειών του Ομίλου ακολουθεί τις ίδιες κατευθυντήριες αρχές ενώ γίνεται αναφορά στην πλήρη ή τη μερική κάλυψη των δεικτών. Στον παρόντα Απολογισμό περιγράφεται το μοντέλο διακυβέρνησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου, δημοσιεύονται οι Διοικητικές Πρακτικές που αναφέρονται συνοπτικά στην προσέγγιση με την οποία ο

Όμιλος αντιμετωπίζει τα βασικά ζητήματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, συμπεριλαμβάνονται για πρώτη φορά ποσοτικοί στόχοι των εταιρειών του, ενώ γνωστοποιούνται η διαδικασία και τα αποτελέσματα του δεύτερου κύκλου του διαλόγου των εταιρειών «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη τους και τα αποτελέσματα του πρώτου κύκλου του αντίστοιχου διαλόγου, της εταιρείας «ΠΡΟΤΕΡΓΙΑ Α.Ε.», που υλοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2011.

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 καταγραφή των στοιχείων και ο υπολογισμός των δεικτών που αναφέρονται στις επιδόσεις του Ομίλου και των εταιρειών του, ελέγχονται και επαληθεύονται μέσω του συστήματος SAP, από επίσημα έγγραφα όπως π.χ. οι οικονομικές καταστάσεις, από εσωτερικά συστήματα υπολογισμού που διαθέτουν τα αντίστοιχα τμήματα της κάθε εταιρείας π.χ. με τη δημιουργία ειδικών σελίδων επεξεργασίας δεδομένων σε μορφή Excel που διατηρούνται και ανανεώνονται για την συγκεκριμένη εργασία και από διεθνώς αποδεκτές μεθόδους υπολογισμού όπως τα συστήματα διαχείρισης Ασφάλειας και Υγιεινής OHSAS 18001 - ELOT 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 και 2010 όπου αυτά είναι διαθέσιμα. Επίσης, στο περιεχόμενο του Απολογισμού, και συγκεκριμένα στην αναφορά των εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα και της επίδοσης στην Ασφάλεια και Υγιεινή, περιγράφονται λεπτομερώς οι υπολογισμοί των δεικτών που έχουν αναπτυχθεί για την κάλυψη των εν λόγω θεμάτων.

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, βασίστηκε:

α) στις προσδοκίες των Ενδιαφερόμενων Μερών σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μετά από την υλοποίηση του δεύτερου κύκλου του διαλόγου που υλοποίησαν οι μεγαλύτερες θυ-

γατρικές του Ομίλου «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» καθώς και του πρώτου κύκλου του διαλόγου που εφαρμόστηκε από την εταιρεία «ΠΡΟΤΕΡΓΙΑ Α.Ε.» το 2011 (προσδοκίες συμμετοχών).

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

γ) στα αποτελέσματα των συναντήσεων εργασίας των ομάδων ΕΚΕ των εταιρειών του Ομίλου και στη συνεργασία με τους υπεύθυνους των τμημάτων για τη συλλογή και την αξιολόγηση των συναφών στοιχείων. Οι ομάδες ΕΚΕ των εταιρειών του Ομίλου στο πλαίσιο των εργασιών τους σχετικά με τη συλλογή και την αξιολόγηση των στοιχείων του Απολογισμού κινήθηκαν στην κατεύθυνση των αρχών του προτύπου GRI για τη μεγαλύτερη δυνατή πληρότητα, συγκρισιμότητα, ακρίβεια, σαφήνεια και αξιοπιστία του περιεχομένου του Απολογισμού.

δ) στα 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.

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 του εξωτερικού συνεργάτη της εταιρείας MEDA Communication A.E. Επικοινωνίας, Κοινωνικής Διαχείρισης και Ανάπτυξης. Ο Απολογισμός ελέγχθηκε από το Διεθνή Οργανισμό GRI για το Επίπεδο Εφαρμογής Β, σύμφωνα με την αυτόβουλη δήλωση του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», ενώ ο στόχος της διαδικασίας ελέγχου και αξιολόγησης του, από εξωτερικό ελεγκτή, μετατίθεται (λόγω προσαρμογής των ομάδων ΕΚΕ των εταιρειών στα καθήκοντά τους και την πλήρη υιοθέτηση του σχεδιασμού της συγκεκριμένης διαδικασίας όπως: η εξοικείωση με τις ειδικές φόρμες συμπλήρωσης στοιχείων, η συστηματική αρχειοθέτηση τους, η συνεργασία με τα τμήματα των εταιρειών για την αποκόμιση των πληροφοριών κ.ά.) και προγραμματίζεται να υλοποιηθεί στον απολογισμό του 2013.

Βασικός σκοπός του Ομίλου 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 στη συμβολή του προς τη βιώσιμη ανάπτυξη. 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 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 «ΠΡΟΤΕΡΓΙΑ Α.Ε.» αναφέρονται σε κάθε εταιρεία που εκπροσωπεί τον αντίστοιχο τομέα δραστηριοποίησης του Ομίλου και στις δραστηριότητες της στην Ελλάδα.

- Οι όροι «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

T: 210 68 77 300, F: 210 68 77 400

E: info@mytilineos.gr





# «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ»

## Βασικά στοιχεία

Από το 1990, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» παραμένει ένας από τους βασικούς πυλώνες της ελληνικής βιομηχανίας, χάρη σε ένα δυναμικό χαρτοφυλάκιο δραστηριοτήτων στους τομείς της Μεταλλουργίας, της Ενέργειας και των Έργων EPC. Σύμβολο της υγιούς και ανταγωνιστικής ελληνικής επιχειρηματικότητας, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αποτελεί μετεξέλιξη της οικογενειακής μεταλλουργικής επιχείρησης που ξεκίνησε το 1908.

Επενδύοντας διαχρονικά στη δυναμική της ελληνικής αγοράς, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» εδραιώθηκε μέσα από μια σειρά στρατηγικών εξαγορών και συγχωνεύσεων σε νευραλγικούς και αναπτυσσόμενους τομείς της εγχώριας βιομηχανίας και το 1995 εισήχθη στο Χρηματιστήριο Αθηνών, στο δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης FTSE 20.

Σήμερα, με όραμα και πειθαρχημένη στρατηγική, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» αντισταθμίζει τις αρνητικές επιπτώσεις της εγχώριας κρίσης και παρουσιάζει μια αναπτυξιακή πορεία που επαληθεύουν οι πρωτιές και οι αριθμοί.

- Το 2011, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» είχε ενοποιημένο κύκλο εργασιών €1,57 δισ.

- Με τη ΜΕΤΚΑ στην κατασκευή Έργων EPC, ο Όμιλος επιτυγχάνει μια πρωτοφανή διείσδυση στις ξένες αγορές, που αγγίζει το 92% του χαρτοφυλακίου έργων.

- Με ένα μακρόπνοο επενδυτικό πλάνο, ο Όμιλος ενδυναμώνει τη διαχρονικά ισχυρή μεταλλουργική βιομηχανία της χώρας και εξασφαλίζει το παρόν και το μέλλον της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», ως του μεγαλύτερου καθετοποιημένου παραγωγού αλουμίνιας και αλουμινίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

- Με το ενεργειακό χαρτοφυλάκιο των εταιρειών «Protergia Α.Ε.», «M&M GAS» και «KORINTHOS POWER», ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» παραμένει ο μεγαλύτερος ανεξάρτητος παραγωγός ενέργειας στη χώρα.

Μηροστά στις αντίξοες συνθήκες που δημιουργεί η κρίση στην Ελλάδα ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ»,

στέκεται πιο υπεύθυνα από ποτέ απέναντι στο καθήκον του...

...Να αντιπροσωπεύει επάξια την ελληνική επιχειρηματική αριστεία, με προϊόντα υψηλής ποιότητας και υπηρεσίες που ικανοποιούν τις ανάγκες της εγχώριας και διεθνούς αγοράς.

...Να υποστηρίζει με πείσμα τη δυναμική της χώρας και την ανάκαμψη της οικονομίας της, με επενδύσεις στις υποδομές και το ανθρώπινο κεφάλαιό της.

...Να στηρίζει γενναία την ελληνική κοινωνία. Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» εξασφαλίζει περισσότερες από 2.500 άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας και, το 2011, παρήγαγε κοινωνικό έργο €287 εκ.

Με πίστη στις αρχές της Αειφόρου Ανάπτυξης και της Εταιρικής Υπευθυνότητας, με σεβασμό στην κοινωνία, το περιβάλλον, τους ανθρώπους του και τους μετόχους, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», σε κάθε του βήμα, συνδέει άρρηκτα την επιχειρηματικότητα με το κοινωνικό και περιβαλλοντικό της αποτύπωμα.

### ■ Δομή Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

Τομέας δραστηριοποίησης	Εταιρείες Ομίλου	Ποσοστό ιδιοκτησίας	Έδρες εταιρειών
ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ & ΜΕΤΑΛΛΕΙΑ	ΑΛΟΥΜΙΝΙΟ Α.Ε.	100.00%	Αθήνα, ΕΛΛΑΔΑ
	ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.	100.00%	Αθήνα, ΕΛΛΑΔΑ
ΕΝΕΡΓΕΙΑ	PROTERGIA Α.Ε.	100.00%	Αθήνα, ΕΛΛΑΔΑ
	M&M GAS	50.00%	Αθήνα, ΕΛΛΑΔΑ
	KORINTHOS POWER	65.00%	Αθήνα, ΕΛΛΑΔΑ
ΕΡΓΑ EPC	ΜΕΤΚΑ Α.Ε.	56.19%	Αθήνα, ΕΛΛΑΔΑ

## ■ Αγορές, Προϊόντα και Υπηρεσίες

### Μεταλλουργία και Μεταλλεία

Με αφετηρία το 2005 και την εξαγορά της «Αλουμίνιον της Ελλάδος», ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» κατέστησε στρατηγικής σημασίας την ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα του μεταλλουργικού του βραχίονα. Σήμερα, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είναι ο μεγαλύτερος καθετοποιημένος παραγωγός αλουμινίου και αλουμίνια στην Ευρωπαϊκή Ένωση και μια από τις υγιέστερα αναπτυσσόμενες βιομηχανικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα της κρίσης.

Μαζί με τη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.», η διεθνής επιχειρηματική της δραστηριότητα αποτελεί κινητήρια δύναμη για την εθνική οικονομία, αλλά και την ελληνική περιφέρεια.

Από το 1960 μέχρι σήμερα, η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» παραμένει ένας από τους ισχυρούς πυλώνες της ελληνικής βιομηχανίας, με ετήσια δυναμικότητα παραγωγής που, το 2013, υπολογίζεται να ανέλθει σε 1.100.000 τόνους αλουμίνια και 180.000 τόνους αλουμινίου. Το εργοστασιακό συγκρότημα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» στον Αγ. Νικόλαο Βοιωτίας απασχολεί άμεσα 1.100 άτομα και, έμμεσα, περισσότερα από 400, ενώ εφαρμόζει παραγωγικές και εμπορικές πρακτικές που διαθέτουν μόνο οι κορυφαίες μεταλλουργικές βιομηχανίες παγκοσμίως.

Το 2011 ήταν μια δύσκολη χρονιά για τον κλάδο παγκοσμίως, αλλά και ιδιαίτερα την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», που κλήθηκε να αντιμετωπίσει τις επιπλέον προκλήσεις που πηγάζουν από τη βαθιά ύφεση της χώρας. Στο πλαίσιο αυτό, η διοίκηση της εταιρείας ανέλαβε την πρωτοβουλία σχεδιασμού ενός στρατηγικού σχεδίου ανάπτυξης. Το «ΜΕΛΛΟΝ», όπως ονομάστηκε, ισοδυναμεί με την υλοποίηση ενός νέου φιλόδοξου προγράμματος περιορισμού του λειτουργικού κόστους, στο οποίο εντάσσεται και η αρχική συμφωνία για την εξαγορά του τομέα δραστηριότητας βωξίτη της S&B στην Ελλάδα, με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του τομέα Μεταλλουργίας για την επόμενη εικοσαετία. Το πρόγραμμα «ΜΕΛΛΟΝ» περιλαμβάνει 10 σημεία, τα οποία η εταιρεία επεξεργάζεται παράλληλα, με ορίζοντα ολοκλήρωσης το τέλος του 2013.

Η «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 προμηθεύει με βωξίτη την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», βρίσκονται στην περιοχή της Άμφισσας και απασχολούν περίπου 100 εργαζομένους.

### Έργα EPC

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι ο κατασκευαστικός βραχίονας του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» και μια διεθνώς ανταγωνιστική δύναμη στην κατασκευή μεγάλων ενεργειακών έργων. Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» ιδρύθηκε το 1962, ενώ από το 1973 είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Σήμερα, αποτελεί την κορυφαία ελληνική δύναμη σε κατασκευές EPC (Engineering – Procurement – Construction), δηλαδή στην ανάληψη και υλοποίηση ολοκληρωμένων έργων, από τη μελέτη και προμήθεια έως την κατασκευή τους.

Η εταιρεία ειδικεύεται στην κατασκευή μονάδων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (συνδυασμένου κύκλου, συμβατικές θερμικές και υδροηλεκτρικές) και επιτυγχάνει μια πρωτοφανή διείσδυση σε ξένες αναπτυσσόμενες αγορές, εκτελώντας παράλληλα έργα στις αγορές της Ευρώπης, Τουρκίας, Μέσης Ανατολής, Ασίας και Βόρειας Αφρικής. Ανταγωνίζεται ισάξια απέναντι σε εταιρείες-κολοσσούς, έχοντας καθιερωθεί ως μια εκ των ισχυρότερων Ευρωπαϊκών, και όχι μόνο, εταιρειών σε έργα EPC, και ως μια από τις σημαντικότερες ελληνικές εξαγωγικές επιχειρήσεις.

Το 2011, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» κατέγραψε κύκλο εργασιών που ξεπέρασε το €1 δισ. έναντι €581 εκ. το 2010, ενώ το ανεκτέλεστο έργων της ξεπερνά τα €1,7 δισ.

### Ενέργεια

Την τελευταία δεκαετία, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» έχει εξελιχθεί στον κυρίαρχο ανεξάρτητο παραγωγό ενέργειας στη χώρα. Με στρατηγικές συμμαχίες και ένα πρόγραμμα επενδύσεων αξίας €1 δισ. που υλοποιήθηκε την πενταετία 2007-2011, ο Όμιλος πρωτοστατεί στην ανάπτυξη του ενεργειακού χάρτη της Ελλάδας και μιας βιώσιμης αγοράς που ανοίγει προοπτικές για την ελληνική οικονομία και τις επιχειρήσεις.

Με τη συνέργεια της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», ο Όμιλος διαθέτει μια καθετοποιημένη δομή δραστηριοποίησης στην ενέργεια, που εκτείνεται από την κατασκευή μονάδων ηλεκτροπαραγωγής μέχρι την έγχυση ηλεκτρισμού στο δίκτυο. Ο Όμιλος, επίσης, διαθέτει ένα ταχύτατα αναπτυσσόμενο ενεργειακό χαρτοφυλάκιο που, το 2011, ανήλθε στα 1.200 MW από θερμικές μονάδες παραγωγής ενέργειας, και περισσότερα από 50 MW από ενεργειακά πάγια στο χώρο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (Α.Π.Ε.).

Η «PROTERGIA Α.Ε.», αποτελεί τη ναυαρχίδα του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» στον τομέα της ενέργειας, συγκεντρώνοντας τη διαχείριση των ενεργειακών παγίων και δραστηριοτήτων του Ομίλου. Στόχος της Εταιρείας είναι η ανάπτυξη και διατήρηση ενός δυναμικού και ισορροπημένου χαρτοφυλάκιου, η δραστηριοποίηση στη χονδρική και λιανική αγορά της ηλεκτρικής ενέργειας, η εμπορία εκπομπών CO<sub>2</sub>, καθώς και μια μελλοντική επέκταση στην ενεργειακή αγορά γειτονικών χωρών.

Το 2011, η «PROTERGIA Α.Ε.» ολοκλήρωσε την ανάπτυξη και λειτουργία 3 θερμικών μονάδων ηλεκτρικής ενέργειας, ισχύος 1.200 MW, καθώς και την ανάπτυξη και λειτουργία 3 νέων φωτοβολταϊκών σταθμών, συνολικής ισχύος 11,5 MW. Σήμερα, συνεχίζει τις επενδύσεις της, κυρίως στον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, όπου στοχεύει να έχει σε λειτουργία 400 MW από αιολικά και φωτοβολταϊκά πάρκα μέχρι το 2015.

Το 2010, η δημιουργία της «M&M GAS» σηματοδότησε τη δυναμική σύμπραξη του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» με τη «MOTOR OIL» και την ουσιαστική απελευθέρωση της αγοράς φυσικού αερίου στη χώρα. Η προμήθεια και εμπορία φυσικού αερίου, υγροποιημένου και μη, για την κάλυψη των ενεργειακών αναγκών των δύο συνεργαζόμενων Ομίλων, ανέδειξε τα οικονομικά οφέλη μιας ενεργειακής λύσης που η ελληνική αγορά χρειάζεται σήμερα περισσότερο από ποτέ, ενώ συμβάλλει σημαντικά στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των δύο Ομίλων.

## ■ Βασικοί αριθμοί

Κύκλος εργασιών (χιλ. €)	1,675,220.56
Καθαρά κέρδη (χιλ. €)	110,319
Κλάδοι δραστηριοποίησης*	3
Συνολικός αριθμός θυγατρικών εταιρειών	6
Συνολικός αριθμός χώρων δραστηριοποίησης	4
Συνολικός αριθμός εργοστασίων παραγωγής	7
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	1,902
Μέσος όρος ετήσιας παραγωγής Βωξίτη (ton)	627,591
Μέσος όρος ετήσιας παραγωγής Αλουμίνιας (ton)	809,700
Μέσος όρος ετήσιας παραγωγής Αλουμινίου τελικού προϊόντος (ton)	167,490
Συνολική περιβαλλοντική δαπάνη για την επεξεργασία καταλοίπων Βωξίτη (€)	3,573,387.07
Ύψος ανεκτέλεστων παραγγελιών σε έργα EPC (€)	1,728,260.000
Χαρτοφυλάκιο έργων ΑΠΕ σε διάφορα στάδια ανάπτυξης (MW)**	282
Συνολικός αριθμός μετοχών ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.	116,915,862
Τιμή μετοχής ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. (31-12-2011) (€)	3,13
Συνολικός αριθμός μετοχών ΜΕΤΚΑ Α.Ε.	51,950,600
Τιμή μετοχής ΜΕΤΚΑ Α.Ε. (31-12-2011) (€)	5,96

\* Μεταλλουργίας & Μεταλλείων, Έργων EPC και Ενέργειας

\*\* Άδειες εγκατάστασης: 27 MW, Άδειες Παραγωγής: 60 MW, Αιτήσεις για άδεια Παραγωγής 195 MW

## ■ 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 αποκάλυψη των σημαντικών συνεργιών ανάμεσα στους βασικούς τομείς δραστηριότητας επιδιώκοντας την ισόρροπη ανάπτυξή τους. Κεντρική αναπτυξιακή επιλογή αποτελεί η συνέχιση των επενδύσεων στον ενεργειακό κλάδο και η εδραίωση του Ομίλου στη θέση του μεγαλύτερου ανεξάρτητου παραγωγού ηλεκτρικής ενέργειας στη χώρα.

## ■ Βραβεύσεις

- Βράβευση του Ομίλου από την Ένωση «ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΙΔΙ» για τη γενναιοδωρη υποστήριξη του στο έργο και τους σκοπούς της.
- Βράβευση του Ομίλου από την «Ελληνική Ομοσπονδία Ιππασίας» για την πολυετή υποστήριξη του αθλήματος της Ιππασίας.
- Βράβευση της εταιρείας «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» από τον Όμιλο ICAP. Η εταιρεία επιβραβεύτηκε με τον τίτλο του «True Leader», καθώς κατάφερε να συνδυάσει την υψηλή κερδοφορία, την αύξηση προσωπικού, το πολύ καλό ICAP credit rating και μια από τις πρώτες θέσεις στον κλάδο της.
- Βράβευση της εταιρείας «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» από την «European Aluminum Association» με το 1ο βραβείο στο διαγωνισμό Safety Solutions 2011. Η υποψηφιότητα της εταιρείας είχε ως θέμα τη «Σίγουρη Επαγγελματική Συμπεριφορά» που σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε από τη Διεύθυνση Χυτηρίου Αλουμινίου.
- Βράβευση της εταιρείας «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» με το βραβείο «Καλύτερης Εταιρείας FTSE-ASE/20 - 2011» από το θεσμό των Επιχειρηματικών Βραβείων ΧΡΗΜΑ.
- Βράβευση της εταιρείας «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» με το βραβείο «Καλύτερης Εταιρείας 2011» από το θεσμό των Επιχειρηματικών Βραβείων ΧΡΗΜΑ.

## ■ 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 ΜΕΤΚΑ Α.Ε. του μεγαλύτερου μεταλλοκατασκευαστικού συγκροτήματος της Ελλάδος 2. Εξαγορά του μεταλλουργικού συγκροτήματος παραγωγής ψευδαργύρου και μολύβδου SOMETRA S.A. Ρουμάνια
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 αλουμίνιας 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 ΜΕΤΚΑ στην Τουρκία 3. Η ΜΕΤΚΑ ανέλαβε την κατασκευή της μεγαλύτερης μονάδας ηλεκτροπαραγωγής στη Συρία δυναμικότητας 724 MW
2011	1. Η ΜΕΤΚΑ ανέλαβε την κατασκευή θερμικής ενεργειακής μονάδας, ισχύος 1250 MW, στο Ιράκ 2. Η ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ υπέγραψε αρχική συμφωνία για τη σταδιακή απόκτηση της δραστηριότητας Βωξίτη της S&B στην Ελλάδα 3. Έναρξη Εμπορικής Λειτουργίας της μονάδας ηλεκτροπαραγωγής, ισχύος 444 MW της PROTERGIA στον Άγιο Νικόλαο Βοιωτίας

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 Φιλτράρεσσας 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 στη ΜΕΤΚΑ Α.Ε. 2. Λειτουργία 2ης Φιλτράρεσσας 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
2011	1. Αναβάθμιση του Κοινωνικού Απολογισμού του Ομίλου σε GRI Level B 2. Η υλοποίηση 2ης διαβούλευσης με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη των εταιρειών «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» 3. Η υλοποίηση 1ης διαβούλευσης με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη της εταιρείας «Protergia Α.Ε.»

# Προσέγγιση στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

## Όραμα

Αρχή μας η επιχειρηματική υπεροχή και ανάπτυξη του Ομίλου μας να διέπεται από το ήθος και τις αξίες που διατηρούν άρρηκτη τη συμμαχία μας με την κοινωνία, τους ανθρώπους μας και το περιβάλλον. Χρέος μας, η δημιουργία αξίας για τους πελάτες, τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους μετόχους μας.

Στόχος μας, να διατηρούμε ισχυρή τη θέση μας ως ο κυρίαρχος ανεξάρτητος παραγωγός Ενέργειας στην Ελλάδα και ως ένας ισχυρός και ανταγωνιστικός ευρωπαϊκός όμιλος στη Βαριά Βιομηχανία της Ενέργειας, της Μεταλλουργίας και των Κατασκευών.

## Επιχειρηματικές Αξίες

### Οι Αξίες μας

#### Επιχειρηματική Αριστεία

*«Επιδιώκουμε τη συνεχή βελτίωση της απόδοσής μας για την επίτευξη άριστου επιχειρηματικού αποτελέσματος»*

- Οικονομική Ευρωστία / Υψηλή Κερδοφορία
  - Υψηλή απόδοση / Άριστο αποτέλεσμα
    - Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα
    - Συνεχής πρόοδος / Καινοτομία
- Υψηλά πρότυπα Ασφάλειας & Ποιότητας

#### Ανθρώπινο Κεφάλαιο

*«Η επιχειρηματική μας επιτυχία στηρίζεται στους ανθρώπους μας»*

- Ομαδικό Πνεύμα
  - Ακεραιότητα
  - Επικοινωνία
- Επαγγελματική συμπεριφορά
- Ασφάλεια & Υγεία της Εργασίας

#### Κοινωνία & Περιβάλλον

*«Ανάγουμε την εταιρική κοινωνική μας ευθύνη σε καθημερινή πρακτική»*

- Κοινωνικά υπεύθυνη ανάπτυξη
- Αποδοχή από τον κοινωνικό περίγυρο
  - Σεβασμός στο περιβάλλον
- Ασφάλεια & Περιβαλλοντική Συνείδηση

Οι προαναφερθείσες αρχές και αξίες που 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 του οποίου 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.

## Προσέγγιση στην Ε.Κ.Ε.

Η προσέγγιση του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» 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.

Συνεχή στόχο του Ομίλου αποτελεί η ενσωμάτωση και η συστηματικότερη διαχείριση της Ε.Κ.Ε. (σύμφωνα με το γράφημα που ακολουθεί) στην επιχειρηματική του λειτουργία με βασική προτεραιότητα την επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του, όπως και την υιοθέτηση των απόψεων τους στην ανάπτυξη των θέσεων αναφορικά με τους τομείς που έχει επιλέξει ο Όμιλος να δραστηριοποιηθεί.

## Θεμελιώδεις Προτεραιότητες & Δεσμεύσεις ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

### 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 συμμόρ-

φωσή 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.

### 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.

### Ασφάλεια και Υγεία της Εργασίας

Η πολιτική διαχείρισης «Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας» στους χώρους εργασίας του Ομίλου σε όλους τους τομείς της δραστηριοποίησής του υλοποιείται με ένα και μοναδικό γνώμονα: «Κατένενα Ατύχημα».

**Δέσμευση:** Η εξασφάλιση της παραπάνω συνθήκης, αξιοποιώντας σύγχρονες μεθόδους, αδιάκοπη επαγρύπνηση, κατάρτιση και εκπαίδευση όλων των βαθμίδων εμπλοκής στην παραγωγική διαδικασία όλων των εταιρειών του Ομίλου.

### Περιβάλλον

Η αναγνώριση των ευθυνών για τις αρνητικές επιπτώσεις της λειτουργίας της δραστηριότητας του Ομίλου στο φυσικό περιβάλλον, όπως και ο σχεδιασμός και η εφαρμογή συστηματικών ειδικών μέτρων και αρχών για την μείωσή τους, αποτελούν σημείο αναφοράς της μέχρι σήμερα προσπάθειάς του για βιώσιμη διαχείριση του περιβάλλοντος.

**Δέσμευση:** Η συστηματική παρακολούθηση και εφαρμογή των Περιβαλλοντικών Μέτρων και Αρχών του Ομίλου, σε όλες τις εταιρείες του, σε συνδυασμό με την υλοποίηση συντονισμένων «πράσινων» δράσεων ή προγραμμάτων για την προστασία του περιβάλλοντος.

### Τοπικές κοινωνίες

Με επίκεντρο τον Άνθρωπο, ο Όμιλος, επιχειρεί να ανταποκριθεί και να προσφέρει στην άμβλυνση βασικών κοινωνικών ζητημάτων.

**Δέσμευση:** Η καταγραφή των τοπικών αναγκών και η συμβολή του στην εκπλήρωσή τους, προκειμένου να δημιουργηθούν βιώσιμες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών ιδιαίτερα στις περιοχές που η δραστηριότητα του Ομίλου είναι περισσότερο ορατή.

### Ανθρώπινα δικαιώματα

Από την πρώτη ημέρα λειτουργίας του, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» επιδεικνύει υψηλό αίσθημα ευθύνης και ευαισθησίας στο θέμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Σε μια εποχή που η παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί ένα μείζον κοινωνικό πρόβλημα, ο Όμιλος δεσμεύεται ρητά και υιοθετεί με απόλυτο σεβασμό τις αρχές του Global Compact του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών.

**Δέσμευσή μας:** Η συνεχής και οργανωμένη προσπάθεια για την εδραίωση διαδικασιών και μεθόδων, που θα καθορίσουν τις δράσεις του Ομίλου, με στόχο την τήρηση των δεσμεύσεων μας στις αρχές του Global Compact στα θέματα ισότιμης εργασίας, προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες, κ.λπ.

προστασία του περιβάλλοντος, της εργασίας και των ορθών επιχειρηματικών πρακτικών στα πλαίσια της αγοράς.

Πρόκειται για ένα πολύπλευρο έργο που, το 2011, απέκτησε την πιστοποίηση του Διεθνούς Φορέα Αξιολόγησης GRI (Global Reporting Initiative), ο οποίος αναβάθμισε τον Κοινωνικό Απολογισμό του Ομίλου για το έτος 2010 - που πλέον συντάσσεται κατά το διεθνές πρότυπο GRI-G3 - στο επίπεδο Β. Χαρακτηριστικά το 2011, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ παρήγαγε «κοινωνικό προϊόν» συνολικής αξίας €287 εκατ., για επενδύσεις, παροχές προς τους εργαζομένους, χορηγίες, μερίσματα και πληρωμή φόρων. Παράλληλα, στο πλαίσιο της διαφάνειας, ο Όμιλος είναι μια από τις ελάχιστες ελληνικές επιχειρήσεις που σε ετήσια βάση, διεξάγει ανοιχτό διάλογο με τους κοινωνικούς του εταίρους στις κοινωνίες όπου και δραστηριοποιείται.

Συγκεκριμένα, μέσα στο 2011, διοργανώθηκαν, με μεγάλη συμμετοχή, Φόρουμ Ανοικτού Διαλόγου για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά από τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» και την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», ενώ για πρώτη φορά σε διάλογο με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη ει-



Η βιωσιμότητα του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ είναι άμεσα συνδεδεμένη με το κοινωνικό και περιβαλλοντικό αποτύπωμά του και οικοδομείται πάνω στις αρχές της Αειφόρου Ανάπτυξης.

Στη δύσκολη οικονομική συγκυρία που βιώνει η χώρα, η συνεισφορά του Ομίλου, ως κοινωνικού εταίρου, είναι ανάλογη του μεγέθους του. Συμβάλλει στην ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας, στηρίζοντας την ελληνική κοινωνία, μεριμνά για την

σήλη και η εταιρεία «Protergia A.E.». Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου διαλόγου έχουν ληφθεί υπόψη στον καθορισμό των θεμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που αναπτύσσονται στον παρόντα Κοινωνικό Απολογισμό, ενώ το επόμενο βήμα για τον Όμιλο είναι η συμμετοχή στους διεθνείς δείκτες ESG (Environment – Society – Governance), Bloomberg & Carbon Disclosure, οι οποίοι εκφράζουν την δέσμευση του Ομίλου στην Εταιρική Υπευθυνότητα.

# Εταιρική Διακυβέρνηση

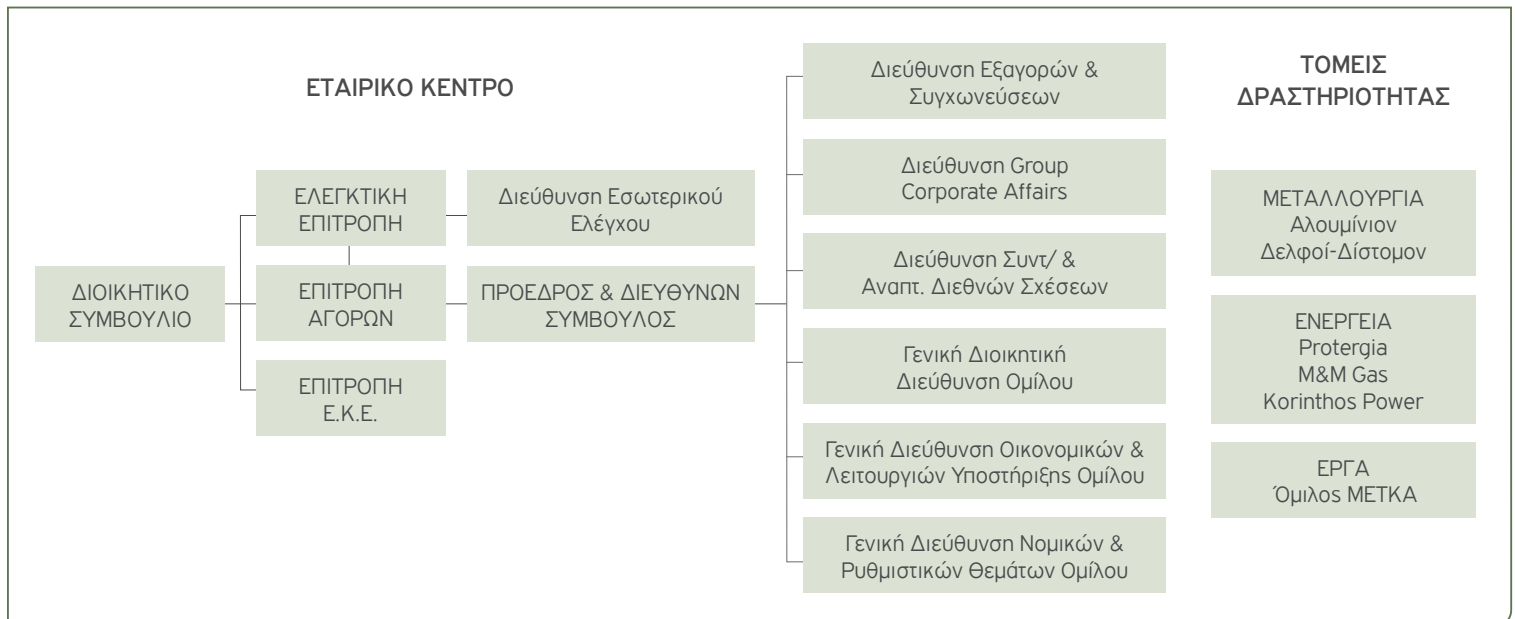
Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ εφαρμόζει τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και υιοθετεί πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν διεθνώς, με στόχο να τηρεί διαφάνεια και να λειτουργεί με υπευθυνότητα σε όλους τους τομείς της δραστηριότητάς του. Βασική επιδίωξη του Ομίλου είναι η διασφάλιση των συμφερόντων και της βιωσιμότητας των εταιρειών του Ομίλου καθώς και η μεγιστοποίηση του οφέλους που αποκομίζουν οι μέτοχοι 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 ο τρόπος διοίκησης της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. – ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ», μητρική εταιρεία των εταιρειών του Ομίλου, σύμφωνα με τις αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το επενδυτικό κοινό έχει τη δυνατότητα να λάβει εκτενή γνώση για τις τελευταίες εξελίξεις του Ομίλου στο θέμα της Εταιρικής Διακυβέρνησης μελετώντας τη σχετική Δήλωση που περιλαμβάνεται στην Έκθεση Οικονομικής Διαχείρισης της χρήσης 2011 και είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του Ομίλου: [http://www.mytilineos.gr/site/el-GR/home/irsite/group\\_publications/annual\\_bulletins/default.aspx](http://www.mytilineos.gr/site/el-GR/home/irsite/group_publications/annual_bulletins/default.aspx)

## ■ Δομή Διακυβέρνησης Ομίλου

Η οργανωτική δομή της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. – 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 Α.Ε. – ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» διοικείται από 11 μελές Διοικητικό Συμβούλιο, 4ετούς 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 τρία εκτελεστικά και οκτώ 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 Α.Ε. – 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 του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 18.07.2011 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 18.07.2011 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	Σοφία Δασκαλάκη-Μυτιληναίου	Μη Εκτελεστικό	
Μέλος	Ιωάννης Δήμου	Μη 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 προάσπιση 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 αποδοτικότητας 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 στις επιμέρους Διευθύνσεις της. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των Επιτροπών και των λοιπών οργάνων της εταιρείας προτίθεται 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 δύναται 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.

### Επιτροπή Αμοιβών

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

Σύνθεση 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 την εφαρμογή συστημάτων αμοιβών και παροχών, οργανωτικές μεταβολές των ανωτέρω στελεχών, για αντικατάσταση μελών Διοικητικού Συμβουλίου όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο βάσει αιτιολογημένων προτάσεων, καθώς και τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, προτείνει πιθανές αλλαγές στελεχών του οργανογράμματος της εταιρείας στο 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 συστάθηκε 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.

Σύνθεση 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 αποτελεσματικότητα 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	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Χρήστος Διαμαντόπουλος	Μη Εκτελεστικό	Ανεξάρτητο
Μέλος	Σοφία Δασκαλάκη - Μυτιληναίου	Μη Εκτελεστικό	
Μέλος	Σπύρος Κασδάς		
Μέλος	Βίβιαν Μπουζάλη		

Η Επιτροπή ΕΚΕ 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.

### 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

Η ύπαρξη των ανεξάρτητων και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επιτρέπουν την αποφυγή παραγόντων που μπορεί να οδηγήσουν σε καταστάσεις συγκρούσεως συμφερόντων. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ομίλου, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού έχουν ανα-

πτύξει 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 διαθέσιμος χρόνος 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 Α.Ε. – 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 καθώς και σε όλα τα τμήματα και τους εργαζομένους όλων των εταιρειών του. Ο Κώδικας Δεοντολογίας σχετίζεται με το Οικουμενικό Σύμφωνο Global Compact σε θέματα προστασίας των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και της ανάπτυξης της Διαφάνειας. 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 Πρότυπα 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.

### Διαχείριση Κινδύνων

Με σκοπό την πρόληψη, η ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.-ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ και θυγατρικές εταιρείες της διαθέτουν Σύστημα Διαχείρισης Κινδύνων το οποίο συντονίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, καλύπτει όλη την ιεραρχία και αφορά σε όλους τους τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας. Λόγω της φύσης των βασικών δραστηριοτήτων των εταιρειών του Ομίλου (βαριά βιομηχανία) γίνεται συνεχής αξιολόγηση κάθε προτεινόμενης επιχειρηματικής δράσης προκειμένου να εντοπισθούν οι κίνδυνοι κατά τον επιχειρησιακό σχεδιασμό, την ανάπτυξη και παρουσίαση νέων προϊόντων, την προστασία του περιβάλλοντος και την προστασία της δημόσιας υγείας και να αποφασισθεί ο καλύτερος τρόπος διαχείρισής τους.

Επίσης, οι δραστηριότητες των εταιρειών του Ομίλου εγκυμονούν πολλαπλούς χρηματοοικονομικούς κινδύνους συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων συναλλαγματικών ισοτιμιών και επιτοκίων, διακυμάνσεων των τιμών της αγοράς, πιστωτικών κινδύνων και κινδύνων ρευστότητας.

Το πρόγραμμα διαχείρισης και αντιστάθμισης κινδύνων των εταιρειών του Ομίλου, στοχεύει στον περιορισμό ενδεχόμενης αρνητικής επίδρασης στα χρηματοοικονομικά αποτελέσματά του, που ενδέχεται να προκύψει από την αδυναμία πρόβλεψης των χρηματοοικονομικών συνθηκών και τη διακύμανση στις μεταβλητές του κόστους και των πωλήσεων. Στα πλαίσια αυτά χρησιμοποιούνται παράγωγα χρηματοοικονομικά μέσα για να αντισταθμίσει την έκθεσή του σε συγκεκριμένες κατηγορίες κινδύνων.

Η Πολιτική Διαχείρισης Κινδύνων εφαρμόζεται από το τμήμα Διαχείρισης Διαθεσίμων των εταιρειών του Ομίλου (Corporate Treasury Department) το οποίο λειτουργεί ως ένα κέντρο υπηρεσιών στα πλαίσια συγκεκριμένων κατευθύνσεων εγκεκριμέ-

νων από τη Διοίκηση. Η Κεντρική Υπηρεσία Διαχείρισης Διαθεσίμων αναγνωρίζει, ποσοτικοποιεί, διαχειρίζεται και αντισταθμίζει τους χρηματοοικονομικούς κινδύνους που δημιουργούνται από τις κύριες λειτουργικές δραστηριότητες των εταιρειών του Ομίλου.

### Διαδικασία αξιολόγησης της επίδοσης του Δ.Σ. ως προς την οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική επίδοση του Ομίλου

Εκτός από την ετήσια αξιολόγηση, στις τακτικές και έκτακτες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον κρίνεται αναγκαίο από τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο γίνεται εκτενής αναφορά στην οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση του Ομίλου και των εταιρειών του και ακολουθεί αξιολόγηση της επίδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τα ανωτέρω θέματα. Η σχετική ενημέρωση εξασφαλίζεται από τη πληροφόρηση που έχει ο Διευθύνων Σύμβουλος από την παρουσία του στα Συμβούλια των Διευθυντών καθώς και από τις αναφορές της ιεραρχίας προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στα πλαίσια των καθηκόντων της.

### Πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται από τον Όμιλο και σχετίζονται με την αρχή της πρόληψης

Στρατηγική του Ομίλου στο πλαίσιο της εφαρμογής της προληπτικής προσέγγισης είναι να επενδύει στη λογοδοσία και να εκδίδει σε ετήσια βάση τον Κοινωνικό του Απολογισμό ο οποίος συνοδεύει τις ετήσιες οικονομικές του καταστάσεις. Ο Κοινωνικός Απολογισμός παρουσιάζει αναλυτικά την οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική επίδοση των επιμέρους εταιρειών του ανά τομέα δραστηριότητας.

Ο Όμιλος λειτουργεί μέσω αρχών και αξιών που προάγουν την επιχειρηματική αριστεία με γνώμονα την κοινωνικά υπεύθυνη ανάπτυξη με σεβασμό στο περιβάλλον και την αποδοχή από τον κοινωνικό περίγυρο. Οι αξίες αυτές στηρίζονται στη διαρκή προσπάθεια για ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού των εταιρειών του Ομίλου, με βάση το ομαδικό πνεύμα, την ακεραιότητα, την επαγγελματική συμπεριφορά και τις συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στους χώρους εργασίας. Οι σταθερές επιχειρηματικές αξίες μαζί με τους κανόνες ηθικής και επαγγελματικής δεοντολογίας και το συνολικό

Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης και Απόδοσης του Ομίλου, διασφαλίζουν την ορθή λειτουργία και την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων στην αντιμετώπιση οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων.

### Συμμετοχή σε σωματεία ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις προάσπισης δικαιωμάτων

Ο Όμιλος συμμετέχει ενεργά σε πρωτοβουλίες χρηματοδότησης συλλόγων και σωματείων ενισχύοντας τοπικούς αθλητικούς συλλόγους, τοπικές κοινότητες και πολιτιστικούς συλλόγους αλλά και το ταμείο υποτροφιών για την κάλυψη των αναγκών τους και την ενίσχυση των δραστηριοτήτων τους.

Δέσμευση του Ομίλου αποτελεί η καταγραφή των αναγκών των τοπικών κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιείται και η συμβολή στην εκπλήρωσή τους προκειμένου να δημιουργηθούν προϋποθέσεις για τη βιώσιμη ανάπτυξή τους. Επίσης, συμμετέχει ενεργά αλλά και εθελοντικά σε φορείς εθνικής στρατηγικής σημασίας όπως το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, ο Σύνδεσμος Α.Ε., και Ε.Π.Ε, ο Σύνδεσμος Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων, η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων και ο Οργανισμός Μεγάρου Μουσικής Αθηνών.

Οι εταιρείες του Ομίλου είναι μέλη του Σύνδεσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ). Τέλος, ο Όμιλος είναι μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ενώ επιδεικνύοντας υψηλό αίσθημα ευθύνης και ευαισθησίας στο θέμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων υιοθετεί με σεβασμό τις αρχές του Global Compact του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών που καλύπτει τους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.

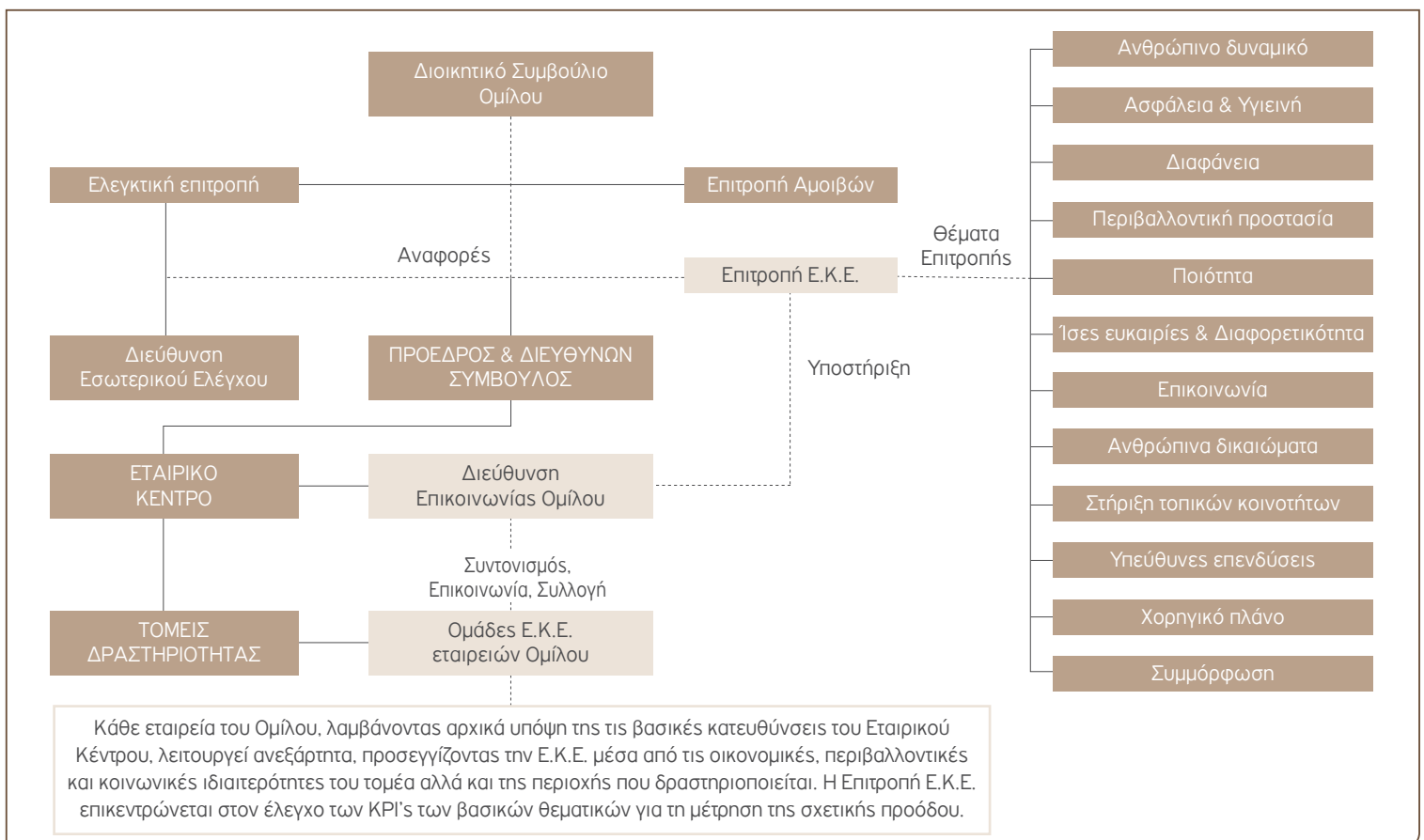
# Διακυβέρνηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Στόχος του συστήματος διακυβέρνησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που εφαρμόζει ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» είναι η ανάδειξη της ουσίας και του βάρους που αποδίδεται στην έννοια, με απώτερο σκοπό την εστίαση σε πολιτικές και πρωτοβουλίες που συμβάλλουν πραγματικά στη βιώσιμη ανάπτυξη. Επίσης στόχο αποτελεί και η εξισορρόπηση της οικονομικής, κοινωνικής, και περιβαλλοντικής επίδρασης της επιχειρησιακής δραστηριότητας του Ομίλου με ταυτόχρονη ανάπτυξη της αξίας για λογαριασμό των μετόχων του, αλλά και γενικότερα όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών του.

## ■ Δομές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ»

Το σύστημα διακυβέρνησης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου αποτελείται από την Επιτροπή ΕΚΕ σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου του Ομίλου και τις Ομάδες ΕΚΕ των θυγατρικών του εταιρειών που διέπονται από συγκεκριμένες υποχρεώσεις οι οποίες αναλύθηκαν εκτενώς στον Κοινωνικό Απολογισμό του 2010. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση της προσήλωσης του Ομίλου και των εταιρειών του στην Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα κατέχει η συμμόρφωση στον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας του Ομίλου που αφορά στους κανόνες αποδεκτής συμπεριφοράς της Διοίκησης απέναντι στους εργαζομένους, στους κανόνες που καθορίζουν την συμπεριφορά μεταξύ των εργαζομένων αλλά και έναντι τρίτων και κυρίως προς τις ομάδες των Ενδιαφερόμενων Μερών.

### Η Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην οργανωτική δομή του Ομίλου

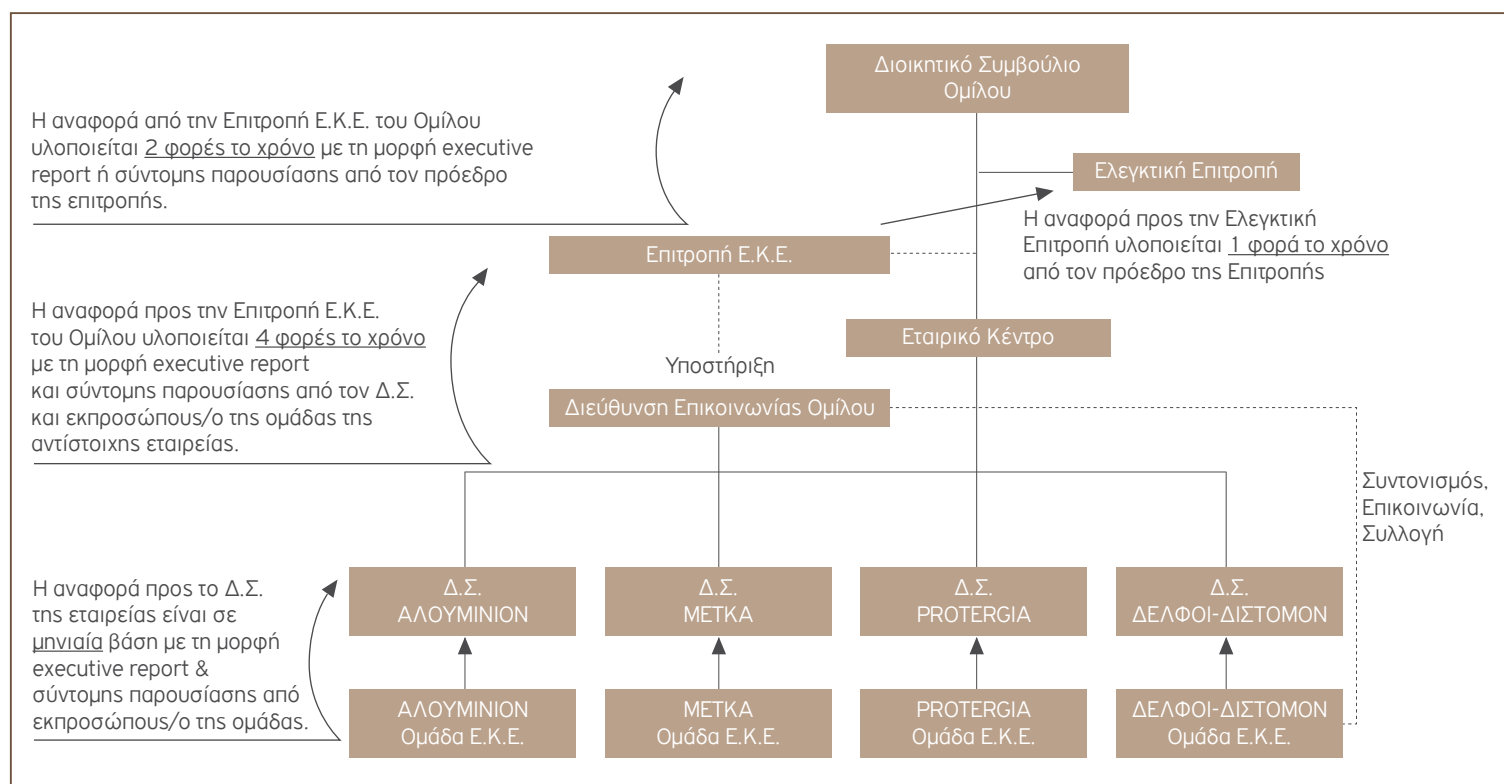


## Διακυβέρνηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου συνεδρίασε, κατά τη διάρκεια του 2011, τρεις φορές και τα θέματα που συζητήθηκαν παρατίθενται στον ακόλουθο πίνακα:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ	ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΑΝ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
30.03.2011	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων της πρώτης έρευνας Ενδιαφερόμενων μερών του Ομίλου σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>2. Ενημέρωση για τη μελέτη της «Τράπεζας της Ελλάδος» για την «Κλιματική Αλλαγή» που θα παρουσιαστεί στις αρχές Ιουνίου. Διερεύνηση τομέων όπου θα μπορούσε να δραστηριοποιηθεί μέσω Ε.Κ.Ε. ο Όμιλος</li> <li>3. Συζήτηση για διοργάνωση διάλεξης ή σειράς διαλέξεων στο πλαίσιο εκδηλώσεων του «Megaron Plus» για θέματα σχετικά με το περιβάλλον</li> <li>4. Συζήτηση για την αθλοθέτηση βραβείου για καινοτόμο μελέτη- ιδέα-κατασκευή Επιχειρηματικότητα με έμφαση στον ΚΕΝΑΚ (Κανονισμός Ενεργειακής Απόδοσης Κτηρίων), και στα πλαίσια ενίσχυσης μικρής επιχειρηματικότητας – ανάπτυξης</li> </ol>
05.07.2011	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Αξιολόγηση Κοινωνικού Απολογισμού κατά GRI</li> </ol>
10.12.2011	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Παρουσίαση του έργου της Ε.Κ.Ε. του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ</li> <li>2. Ενημέρωση σχετικά με το διάλογο που διεξάγεται στο ΣΕΒ και τις δράσεις της επιτροπής Βιώσιμης Ανάπτυξης</li> <li>3. Συζήτηση και ενημέρωση σχετικά με την ενεργή συμμετοχή του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ στον άξονα Περιβάλλον (Βιοποικιλότητα, Ενεργειακά κτίρια, περιβάλλον και πολιτισμός)</li> </ol>

### 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 της 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.

# Ενδιαφερόμενα Μέρη

Η συνεχής προσπάθεια του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» στην πρακτική εφαρμογή της βιώσιμης ανάπτυξης προϋποθέτει τη συνεργασία με τις ομάδες των Ενδιαφερόμενων Μερών του και την αντιμετώπιση αυτών όχι μόνο ως επιχειρηματικούς εταίρους αλλά και ως ζωτικά μέλη της κοινωνίας για την από κοινού εξεύρεση και προώθηση λύσεων σε κοινά προβλήματα. Ο Όμιλος, σχεδίασε και ξεκίνησε το 2008, με έτος ολοκλήρωσής το 2011, την εφαρμογή μιας κυκλικής διαδικασίας 5 σταδίων με στόχο τη διαμόρφωση της διαχείρισης και κατά συνέπεια των σχέσεων του με τα βασικά Ενδιαφερόμενα Μέρη του. Τα στάδια της συγκεκριμένης διαδικασίας, η οποία μετά από κάθε κύκλο ολοκλήρωσής της επαναλαμβάνεται με στόχο τη αναθεώρηση και την εφαρμογή βελτιωτικών κινήσεων όπου απαιτείται, είναι τα ακόλουθα:

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.

Με ιδιαίτερη ικανοποίηση ο Όμιλος ανακοινώνει την εμπρόθεσμη ολοκλήρωση του πρώτου κύκλου της συγκεκριμένης διαδικασίας έχοντας ως βασικά αποτελέσματα:

1. τη θεσμοθέτηση του ετήσιου διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του
2. τη διαμόρφωση της εσωτερικής διαδικασίας ανταπόκρισης στα αιτήματά τους
3. τη συμβολή τους στη διαμόρφωση της συνολικής στρατηγικής της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και
4. την ισχυροποίηση της αρχής της πρόληψης σε οικονομικά περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα των εταιρειών του με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξή τους.

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

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

Στους ακόλουθους πίνακες παρουσιάζονται ο τρόπος που ανταποκρίθηκαν οι εταιρείες του Ομίλου στα διάφορα αιτήματα των Ενδιαφερόμενων Μερών τους όπως αυτά καταγράφηκαν στον πρώτο κύκλο διαλόγου το 2010, καθώς και τα αποτελέσματα του β' κύκλου που υλοποιήθηκε το δεύτερο μισό του 2011.

«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»: Ανταπόκριση στα αιτήματα του α' κύκλου και αποτελέσματα β' κύκλου του διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Ομάδες Ενδιαφερόμενων Μερών	Τρόποι προσέγγισης	Βασικά θέματα Ενδιαφερόμενων Μερών	Ανταπόκριση «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»
Τοπικές κοινωνίες	- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	<p>FORUM 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Περισσότερες προσλήψεις εργαζομένων από τις τοπικές κοινωνίες</li> <li>- Περισσότερη εμπιστοσύνη στους τοπικούς προμηθευτές</li> <li>- Πρόταση για επενδύσεις εκ μέρους της εταιρείας στη δημιουργία εταιρειών τεχνολογικών υπηρεσιών στις τοπικές κοινωνίες</li> </ul>	<p>Όλες οι προσλήψεις εργατοτεχνικού προσωπικού είναι αποκλειστικά από την τοπική κοινωνία. Για το επιστημονικό προσωπικό αποτελεί σοβαρό κριτήριο πρόσληψης.</p> <p>Επίσης για τους προμηθευτές δίνεται προτεραιότητα στους τοπικούς.</p> <p>Το θέμα της δημιουργίας εταιρειών τεχνολογιών είναι υπό μελέτη.</p>
		<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Εκφράστηκε η επιθυμία η εταιρεία να δείξει περισσότερη εμπιστοσύνη στους προμηθευτές των τοπικών κοινοτήτων</li> <li>- Προτάθηκε η ιδέα από το επιμελητήριο Βοιωτίας να οριστεί νέα συνάντηση με την εταιρεία για την παρουσίαση των προτάσεων του στο πλαίσιο μιας κοινής συστηματικής προσπάθειας στην αντιμετώπιση των θεμάτων Ε.Κ.Ε.</li> <li>- Εκφράστηκε, από τον εκπρόσωπο της Περιφέρειας, η απαίτηση για αύξηση του κοινωνικού προϊόντος της εταιρείας</li> <li>- Προτάθηκε η συνεργασία της Περιφέρειας με την εταιρεία, με βασικό μοχλό τα στοιχεία που μπορεί να διαθέσει η πρώτη και να αξιοποιήσει η δεύτερη, με σκοπό τη στήριξη και ανακούφιση των ευπαθών κοινωνικών ομάδων</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012</p>
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Αιτήματα προς την εταιρεία για υποστήριξη</li> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> </ul>	<p>FORUM 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Υποστήριξη και ενίσχυση του έργου τους</li> <li>- Πρόταση σχεδίου πρόληψης της προστασίας των δασών</li> <li>- Πρόταση δημιουργίας ενός μουσείου για το βωξίτη</li> </ul>	<p>Συνέχιση της οικονομικής υποστήριξης και του έργου τους</p> <p>Εκπονήθηκαν οι απαραίτητες μελέτες και υποβλήθηκε το αίτημα για αναδάσωση στην περιφέρεια</p>
Εργαζόμενοι	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ελευθερία συνδικαλισμού</li> <li>- Εκπροσώπηση εργαζομένων στο Δ.Σ. και στις Γενικές Συνελεύσεις Μετόχων</li> <li>- Συμμετοχή εργαζομένων στα πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια συμβούλια κρίσης</li> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> </ul>	<p>FORUM 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Τήρηση των συμφωνιών που έχουν συνάψει με την εταιρεία στο θέμα των συμβάσεων</li> <li>- Τήρηση συμφωνίας με την εταιρεία στο θέμα των προσλήψεων των παιδιών των εργαζομένων</li> <li>- Πρόταση για νέες προσλήψεις για την κάλυψη των υπερωριών</li> <li>- Έμφαση στην αναγκαιότητα για μια πιο ενεργή συμβολή της εταιρείας στα θέματα των τοπικών κοινωνιών</li> <li>- Περισσότερες δεντροφυτεύσεις για την αποκατάσταση του περιβάλλοντος</li> <li>- Πρόταση συνεργασίας για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των θεμάτων της Ε.Κ.Ε.</li> </ul>	<p>Οι συμφωνίες τηρήθηκαν απολύτως</p> <p>Υπάρχει συμφωνία αλλά και διαβούλευση με το σωματείο για το οργανόγραμμα. Ο αριθμός εργαζομένων έχει συμπεριληφθεί στη διμερή συμφωνία</p> <p>Για τις δεντροφυτεύσεις βλ. προηγούμενη ενότητα</p> <p>Το αίτημα για συνεργασία σε θέματα Ε.Κ.Ε. βρίσκεται υπό διερεύνηση</p>
		<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αναμένουν από την εταιρεία να διατηρήσει τις θέσεις εργασίας στη δύσκολη αυτή περίοδο της οικονομικής κρίσης</li> <li>- Τέθηκε το θέμα της απειλής των εργολάβων για μείωση των μισθών και ότι η εταιρεία μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο σε αυτό αφού οι εργολάβοι είναι άμεσοι συνεργάτες της</li> <li>- Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αναγκαιότητα για μια πιο ενεργή συμβολή της εταιρείας στην αντιμετώπιση των θεμάτων των εργαζομένων (περισσότερη βοήθεια και ευαισθησία)</li> <li>- Επισημάνθηκε η αναγκαιότητα περισσότερων επενδύσεων στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, λόγω της παλαιότητάς τους</li> <li>- Διατυπώθηκε η αναγκαιότητα της μεγαλύτερης συνεργασίας των εργαζομένων με την εταιρεία για την αντιμετώπιση και τη βελτίωση των θεμάτων που τους απασχολούν</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στην διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012.</p>



Ομάδες Ενδιαφερόμενων Μερών	Τρόποι προσέγγισης	Βασικά θέματα Ενδιαφερόμενων Μερών	Ανταπόκριση «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»
Εκκλησία	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Έμφαση στην κοινωνική συνεισφορά της εταιρείας και ιδιαίτερα στα θέματα παροχής εργασίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης</li> <li>- Έμφαση στην αναγκαιότητα της υποστήριξης παιδιών με νοτική στέριση στις περιοχές της Θήβας και της Λειβαδιάς</li> <li>- Πρόταση συνεργασίας για την αποτελεσματικότερη και πιο στοχευμένη ανάληψη δράσεων κοινωνικής προσφοράς</li> </ul>	<p>Στην πολιτική προσλήψεων της εταιρείας λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τα κοινωνικά κριτήρια</p> <p>Έκτακτη οικονομική βοήθεια με ικανοποιητικό χρηματικό ποσό για τα ιδρύματα της Μητρόπολης</p>
Μ.Μ.Ε.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Περισσότερες δεντροφυτεύσεις για την αποκατάσταση του περιβάλλοντος</li> <li>- Επισημάνθηκε η στασιμότητα των εκπομπών φθορίου την οκταετία 2002-2010</li> <li>- Περισσότερη προσοχή στο θέμα της ασφάλειας και στις προσλήψεις των εργαζομένων</li> </ul>	<p>Δενδροφυτεύσεις όμοια με τα προηγούμενα</p> <p>Τα θέματα που αφορούν στην Υγεία Ασφάλεια και Περιβάλλον είναι πρώτης προτεραιότητας για την εταιρεία</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Υπογραμμίστηκε η ανησυχία των εργαζομένων για το μέλλον της δουλειάς τους και κατ' επέκταση της οικογενειακής τους ηρεμίας</li> <li>- Αναλύθηκε το πόσο σημαντικό είναι να υφίσταται η θέληση της επιχείρησης να βαδίζει μαζί με τις τοπικές κοινωνίες που δραστηριοποιείται, ενώ δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στον θέμα του πολιτισμού με την προσδοκία η εταιρεία να συνεχίσει να το υποστηρίζει</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στην διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012</p>
Τοπική Αυτοδιοίκηση	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ανάγκη για συχνότερη επικοινωνία</li> <li>- Πρόταση συνεργασίας για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων</li> <li>- Απόκλιση του στόχου για την εναπόθεση του 100% των καταλοίπων του βωξίτη στη ξηρά</li> <li>- Υπέρβαση του ορίου των εκπομπών του CO<sub>2</sub></li> <li>- Πρόταση συνεργασίας για την υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών</li> <li>- Υποστήριξη των τοπικών προμηθευτών</li> </ul>	<p>Η επικοινωνία είναι πλέον συστηματική και συνεχής</p> <p>Δεν εξειδικεύτηκε η πρόταση, ωστόσο η εταιρεία συνεχίζει την προσπάθεια βελτίωσης για ακόμη καλύτερα αποτελέσματα στο θέμα της ασφάλειας</p> <p>Ολοκληρώθηκαν οι εργασίες για τα Κατάλοιπα του Βωξίτη. Η εναπόθεση από το 2012 γίνεται πλέον κατά 100% στη ξηρά</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Πρόταση ενεργής συμμετοχής του Δήμου στη διαδικασία διαλόγου της εταιρείας με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη της, με την παραχώρηση χρόνου παρουσίας για τη λεπτομερέστερη ανάδειξη των τοπικών προβλημάτων.</li> <li>- Εκφράστηκε η ανησυχία για την ανάπτυξη των οικονομικών προβλημάτων στους Δήμους της περιοχής και θέμα επιβίωσης αυτών. Υφίστανται μειώσεις στις επιδοτήσεις των Υπουργείων, μειώνονται οι αυτοτελείς φόροι και κατ' επέκταση τα έσοδα τους</li> <li>- Αναγνώριση, από το Δήμαρχο Λεβαδέων, της θέσης της εταιρείας στην τοπική κοινωνία και κατανόηση ότι δεν μπορεί να λύσει τα προβλήματα που έχουν οι Δήμοι (δεν είναι αυτός ο σκοπός της) αφού το κράτος απουσιάζει συστηματικά από αυτά είτε από άγνοια είτε από ανικανότητα</li> <li>- Πρόταση για την ύπαρξη καινοτόμων δράσεων που θα αφορούν στην προστασία του περιβάλλοντος σε συνδυασμό πάντα με την ευαισθητοποίηση των πολιτών και πρόσκληση σε διάλογο για τις περιβαλλοντικές προτάσεις του Δήμου Λεβαδέων</li> <li>- Παρατηρήθηκε ότι, παρά τη σημαντική δραστηριοποίηση της εταιρείας στον τομέα της Ε.Κ.Ε. δεν παρουσιάστηκε κάποιο budget που να αφορά στην κοινωνική προσφορά</li> <li>- Μεταφορά παραπόνων από τους αγροτικούς συνεταιρισμούς για την επικύρωση σκόνης στις αγροτικές καλλιέργειες</li> <li>- Ο εκπρόσωπος του Δήμου Κυριακίου αναφέρθηκε στην εξέλιξη της περιοχής σε μία τεράστια βιομηχανική ζώνη ενώ εκφράστηκε η ικανοποίηση για την ενέργεια της μελέτης της Αναδάσωσης μεγάλης έκτασης της περιοχής</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012</p>

«ΜΕΤΚΑ Α.Ε»: Ανταπόκριση στα αιτήματα του α' κύκλου και αποτελέσματα β' κύκλου του διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Ομάδες Ενδιαφερόμενων Μερών	Τρόποι προσέγγισης	Βασικά θέματα Ενδιαφερόμενων Μερών	Ανταπόκριση «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»
Συνεργαζόμενες εταιρείες-προμηθευτές	- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	FORUM 2010 - Πρόταση για τη συστηματική μέτρηση των συνολικών εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα από τις δραστηριότητες της εταιρείας	Η πρόταση ελήφθη υπόψη, έγινε μια κατ' αρχήν προσέγγιση και υπήρξαν διερευνητικές επαφές με εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε θέματα Προστασίας του Περιβάλλοντος
		FORUM 2011 - Η εταιρεία μπορεί να έχει σημαντικό ρόλο στην απορρόφηση της ανεργίας - Διατυπώθηκε για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά η αναγκαιότητα μιας συστηματικής μέτρησης των συνολικών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα από τις δραστηριότητες της εταιρείας καθώς ζητήθηκαν λεπτομέρειες για το συγκεκριμένο θέμα	Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	- Αιτήματα προς την εταιρεία για υποστήριξη - Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	FORUM 2010 - Υποστήριξη και ενίσχυση του έργου τους	Η συνεργασία με ΜΚΟ συνεχίστηκε απρόσκοπτα με βάση την εδραιωμένη από χρόνια εταιρική πολιτική
		FORUM 2011 - Ζητήθηκε η συνέχιση της ενίσχυσης και της υποστήριξης της εταιρείας σχετικά με τις δράσεις τους - Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην ανάλυση της σημαντικότητας της χορηγίας της ΜΕΤΚΑ, και κατ' επέκταση του Ομίλου, στο θεσμό «ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΕΙΑ» τόσο για την τοπική κοινωνία όσο και για την ίδια την εταιρεία	Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012
Επιχειρηματικοί εταίροι	- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης - Προσωπικές συναντήσεις	FORUM 2010 - Πρόταση στήριξης ερευνητικών ιδρυμάτων για την ενίσχυση της διάδοσης της τεχνολογικής γνώσης - Πρόταση για την υιοθέτηση του θεσμού των υποτροφιών σε μηχανικούς και ειδικότητες που ενδιαφέρουν την εταιρείας - Πρόταση για περαιτέρω συνεργασία με τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα	Η εταιρεία ανταποκρίθηκε στο αίτημα του Πολυτεχνείου Κρήτης σχετικά με την αγορά & δωρεά φασματογράφου
		FORUM 2011 - Προτάθηκε στην εταιρεία να δει την περιοχή του Βόλου ως περιοχή επενδύσεων για τα μελλοντικά της σχέδια - Προτάθηκε η ιδέα, της υιοθέτησης του θεσμού των υποτροφιών σε μηχανικούς και ειδικότητες που ενδιαφέρουν την εταιρεία και επισημάνθηκε η περαιτέρω συνεργασία της εταιρείας με τα ΑΕΙ	Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012

Ομάδες Ενδιαφερόμενων Μερών	Τρόποι προσέγγισης	Βασικά θέματα Ενδιαφερόμενων Μερών	Αναπόκριση «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»
Φορείς Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Πρόταση στήριξης ερευνητικών ιδρυμάτων για την ενίσχυση της διάδοσης της τεχνολογικής γνώσης</li> <li>- Πρόταση για την υιοθέτηση του θεσμού των υποτροφιών σε μηχανικούς και ειδικότητες που ενδιαφέρουν την εταιρείας</li> <li>- Πρόταση για περεταίρω συνεργασία με τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα</li> <li>- Διατυπώθηκε η «απαίτηση» για μεγαλύτερη ανάδειξη της Εταιρικής Διακυβέρνησης και των αρχών που τη διέπουν</li> <li>- Ζητήθηκε μεγαλύτερη αναφορά στα θέματα της διαφάνειας και κυρίως τους τρόπους με τους οποίους η εταιρεία ανταποκρίνεται σε αυτά</li> <li>- Έγιναν αναφορές στα θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής των εργαζομένων με κύριο ζητούμενο τη διευκρίνιση για το αν υφίσταται ενεργή συμμετοχή της διοίκησης της εταιρείας σε επίπεδο διαλόγου με τους εργαζομένους για τα θέματα αυτά</li> <li>- Αναφέρθηκε ως υπόδειξη στην πολιτική της εταιρείας που αφορά στις προτεραιότητες της στην κοινωνική προσφορά, ότι στον τομέα του Πολιτισμού δίνονται αρκετά χρήματα ενώ μέρος αυτών θα μπορούσε να εξυπηρετήσει και άλλες περισσότερο έντονες κοινωνικές ανάγκες</li> <li>- Αναφέρθηκε ως υπόδειξη η επόμενη ημερίδα των Ενδιαφερόμενων Μερών της εταιρείας να γίνει σε μορφή στρογγυλής τραπέζης για αμεσότερη επικοινωνία των συμμετεχόντων</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012</p>
Μ.Μ.Ε.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Υπογραμμίστηκε η ανησυχία των εργαζομένων για το μέλλον της δουλειάς τους και κατ' επέκταση της οικογενειακής τους ηρεμίας</li> <li>- Αναλύθηκε το πόσο σημαντικό είναι να υφίσταται η θέληση της επιχείρησης να βαδίζει μαζί με τις τοπικές κοινωνίες που δραστηριοποιείται, ενώ δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα του πολιτισμού με την προσδοκία η εταιρεία να συνεχίσει να το υποστηρίζει</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012</p>
Τοπική Αυτοδιοίκηση	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ετήσιο forum επικοινωνίας για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης</li> <li>- Προσωπικές συναντήσεις</li> <li>- Συμμετοχή σε εκδηλώσεις</li> </ul>	<p>FORUM 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Εκφράστηκε η αναγκαιότητα για μια στροφή της εταιρείας και γενικά του Ομίλου προς τις ανάγκες υποδομής των τοπικών κοινωνιών, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της κρίσης την οποία διανύουμε, με παράκληση να αυξηθεί στο μέτρο του δυνατού το ποσοστό του 3% που παρουσιάστηκε εκ μέρους της εταιρείας και αφορούσε στη συνεισφορά της προς τις τοπικές κοινωνίες για το 2011</li> <li>- Έκκληση συνεργασίας από το Δήμο Αμαρουσίου για τη συνέχιση της συνεργασίας με τον Όμιλο για την ανακούφιση των ευπαθών κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού</li> </ul>	<p>Η εταιρεία βρίσκεται στη διαδικασία επεξεργασίας των συγκεκριμένων αιτημάτων και η ανταπόκρισή της σε αυτά θα συμπεριληφθεί στον απολογισμό του 2012</p>



# ΟΜΙΛΟΣ ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ

## ■ Βασικά Οικονομικά Μεγέθη

Πίνακας Οικονομικής αξίας	2009	2010	2011
Κύκλος εργασιών (€)	661,810,000	1,001,351,000	1,675,220,559
Οικονομική αξία που δημιουργείται	661,810,000	1,001,351,000	1,675,220,559
Λειτουργικό κόστος (€)	592,052,000	850,470,000	1,386,078,049
Μισθοί και παροχές εργαζομένων (€)	92,154,000	87,290,000	92,019,145
Πληρωμές φόρου εισοδήματος & άλλων φόρων (€)	10,461,000	38,566,000	67,666,347
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (€)	20,392,000	6,154,000	30,208,942
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας (€)	1,396,513	1,062,667	1,221,835
Οικονομική αξία που κατανέμεται	716,455,513	983,542,667	1,577,194,318
Οικονομική αξία που κατανέμεται	108.2%	98.2%	94.1%
Οικονομική αξία που διατηρείται	- 8.2%	1.8%	5.9%

Σημαντική οικονομική βοήθεια* που λαμβάνεται από κυβερνητικούς φορείς	2009	2010	2011
Φοροαπαλλαγές/πιστώσεις (€)	0	133,398	115,200
Επιχορηγήσεις (€)	2,760,452	282,201	4,816,149
Επιχορηγήσεις επενδύσεων, έρευνας και τεχνολογίας και άλλοι σχετικοί τύποι επιχορηγήσεων. (€)	0	1,084,914	133,739

\* Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» κατά τη διάρκεια του 2011 έλαβε συνολική επιχορήγηση ύψους 4,816,149 € (ΥΠΑΝ) για την 3η μονάδα Συμπαγωγής Ηλεκτρισμού και Θερμότητας (Ατμοστρόβιλος). Επίσης, η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» έλαβε επιχορήγηση ύψους 115,200 €, που αφορούσε επιστροφή ειδικού φόρου κατανάλωσης (ΕΦΚ) καυσίμων.

## 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 τους, 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 δραστηριότητας 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. Κατέχουμε κυρίαρχη θέση στην ελληνική αγορά, όντας ο μεγαλύτερος παραγωγός ενέργειας μετά τη ΔΕΗ. Με επιμονή και συγκεκριμένους στόχους, τα προηγούμενα χρόνια υλοποιήσαμε ένα επενδυτικό ενεργειακό πρόγραμμα, άνω του €1 δισ., ξεπερνώντας επιχειρηματικές, αλλά και ρυθμιστικές δυσκολίες. Σήμερα, η επιλογή μας επιβραβεύεται, καθώς, το 2011, η ενέργεια κατέγραψε για πρώτη φορά κύκλο εργασιών που ξεπέρασε τα €130 εκατ.

Επίσης, η «**ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΕΡΓΩΝ ΚΑΘΕΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Ή ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ ΤΟΥ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ**» και η «**ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΣΩ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΩΝ ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΗΣ ΚΙΝ-**

**ΔΥΝΩΝ**» 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 CO<sub>2</sub>, 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 σχετίζονται με την κλιματική αλλαγή.

## 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 καθορισθεί επακριβώς το συνολικό ποσοστό του προϋπολογισμού προμηθειών που χρησιμοποιείται στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης του Ομίλου και το οποίο δαπανάται σε τοπικούς προμηθευτές σε κεντρικό επίπεδο. Ωστόσο, στις ενότητες των εταιρειών που ακολουθούν αναφέρονται οι ιδιαιτερότητες του συγκεκριμένου θέματος καθώς και συγκεκριμένα ποσοστά των δαπανών αυτών.

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

### Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η πολιτική του Ομίλου παρέχει ευκαιρίες για τοπική απασχόληση μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικών ικανοτήτων. Σε όλες τις γεωγραφικές περιοχές που δραστηριοποιείται ο Όμιλος, η πλειοψηφία του ανθρώπινου δυναμικού του προέρχεται από τους 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 να κατανοεί τις τοπικές ανάγκες.

Οι εταιρείες του Ομίλου έχουν αναπτύξει αξιόπιστες διαδικασίες επιλογής εργαζομένων, οι οποίες προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες του 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 ενσωμάτωσης τους στον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου.

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

	2010	2011
Ποσοστό στελεχών που προέρχονται από τις τοπικές κοινότητες	70.2%	67.1%

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

## Εργασιακές Πρακτικές

### 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 το ανθρώπινο δυναμικό των εταιρειών

του, αισθάνεται 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.

**Επιδιόκουμε** 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. Βα-

σική μας προτεραιότητα είναι η επίτευξη του στόχου: «**ΚΑΝΕΝΑ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΙ ΚΑΝΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΝΟΣΗΜΑ**» 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.

Οι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι των εταιρειών του Ομίλου για το 2012, που αφορούν στις Εργασιακές Πρακτικές, περιγράφονται αναλυτικά στις αντίστοιχες ενότητες του Απολογισμού.

### Στοιχεία προσωπικού

Το 2011, το ανθρώπινο δυναμικό του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» ανήλθε συνολικά σε 1.623 εργαζομένους (δεν περιλαμβάνονται οι εποπτευόμενοι εργοδοτούμενοι), περίπου 213 λιγότεροι από ό,τι στο τέλος του 2010. Η μείωση κατά 11,7% του προσωπικού οφείλεται κυρίως στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης της εσωτερικής δομής του Ομίλου αλλά και στη συνεχιζόμενη οικονομική ύφεση.

Το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού απασχολείται σε εξορμητικές δραστηριότητες, στην παραγωγή αλουμινίου και στα κατασκευαστικά έργα όπως τα έργα EPC (Engineering-Procurement-Construction). Το σύνολο των εργαζομένων στις εταιρείες του Ομίλου στην ελληνική επικράτεια, καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ αναφορικά με τις σημαντικές λειτουργικές εταιρικές αλλαγές, όλοι οι εργαζόμενοι 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	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	2.599	2.249	2.020
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Άνδρες)			1.732
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)			288

\* Συμπεριλαμβάνονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	2.344	1.839	1.623
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών*	255	410	397
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών* (Άνδρες)			315
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών* (Γυναίκες)			82

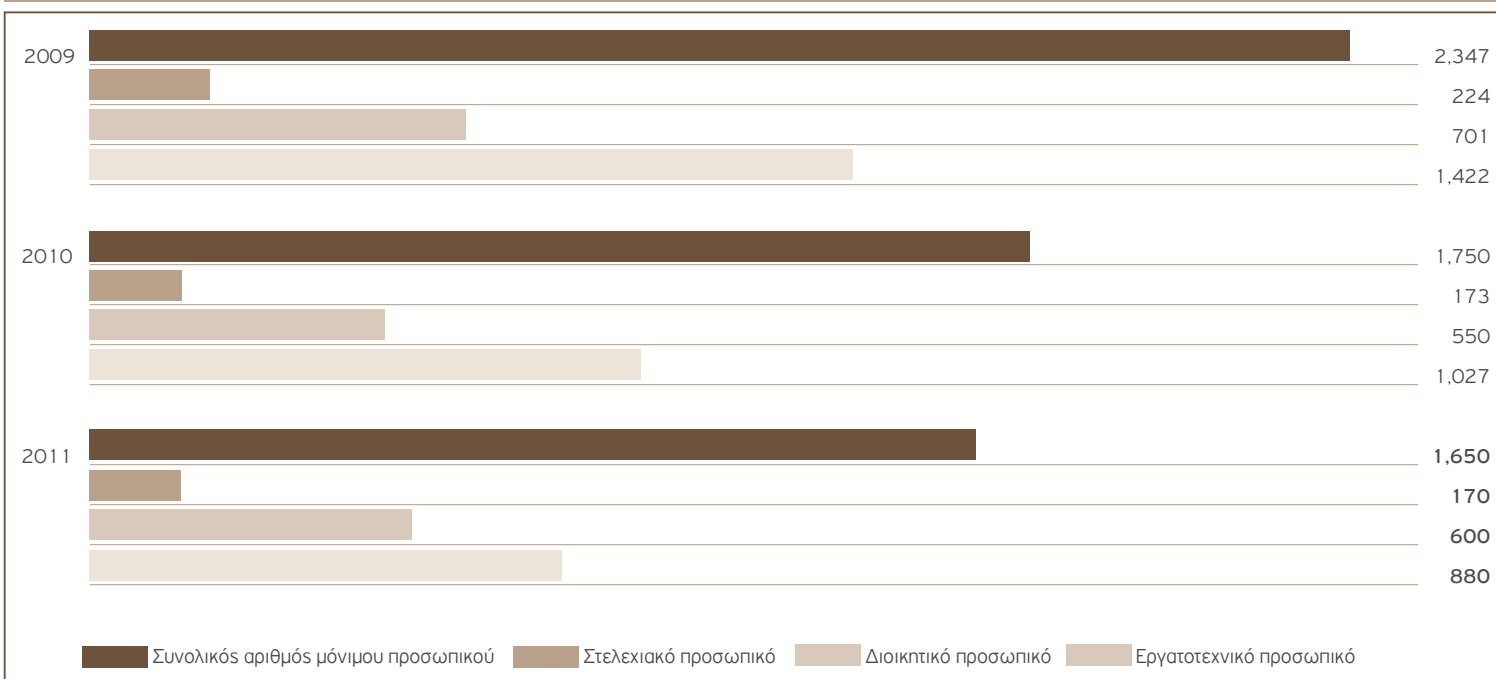
\* Ένα σημαντικό μέρος των εργασιών των εταιρειών «ΜΕΤΚΑ» & «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ» εκτελείται από εργοδοτούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες & υπεργολάβους.

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.344	1.839	1.620
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Άνδρες)			1.414
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)			206
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	0	0	3
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Άνδρες)			2
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Γυναίκες)			1

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	2.344	1.747	1.540
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Άνδρες)			1.342
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γυναίκες)			198
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου*	255	92	83
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (Άνδρες)			75
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (Γυναίκες)			6



Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στερεάς Ελλάδας	1,576	1,399	1,470
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στερεάς Ελλάδας (Άνδρες)			1,248
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στερεάς Ελλάδας (Γυναίκες)			222
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας	785	265	79
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας (Άνδρες)			62
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας (Γυναίκες)			17
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα Θεσσαλίας	238	183	172
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα Θεσσαλίας (Άνδρες)			160
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα Θεσσαλίας (Γυναίκες)			12
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου		12	23
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου (Άνδρες)			21
Προσωπικό από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου (Γυναίκες)			2
Προσωπικό από τη Ρουμανία		62	11
Προσωπικό από τη Ρουμανία (Άνδρες)			5
Προσωπικό από τη Ρουμανία (Γυναίκες)			6
Προσωπικό από την Τουρκία		34	32
Προσωπικό από την Τουρκία (Άνδρες)			18
Προσωπικό από την Τουρκία (Γυναίκες)			14
Προσωπικό από τη Συρία		7	5
Προσωπικό από τη Συρία (Άνδρες)			4
Προσωπικό από τη Συρία (Γυναίκες)			1
Προσωπικό από διάφορες γεωγραφικές περιοχές			61
Προσωπικό από διάφορες γεωγραφικές περιοχές (Άνδρες)			55
Προσωπικό από διάφορες γεωγραφικές περιοχές (Γυναίκες)			6

## Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων

Στο πλαίσιο της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας αποχώρησαν από τον Όμιλο, το 2011, 265 εργαζόμενοι. Οι συνταξιοδοτήσεις, οι λήξεις και οι καταγγελίες συμβάσεων καθώς και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις αποτέλεσαν τις βασικές αιτίες των προαναφερόμενων αποχωρήσεων. Στον αντίποδα, ο Όμιλος, εφαρμόζοντας τη στρατηγική προσλήψεων που διαθέτει (ηλικία, φύλο και περιοχή) και με γνώμονα την κάλυψη των αναγκών του, επένδυσε στην πρόσληψη 364 κυρίως νέων εργαζομένων αλλά και γυναικών, από τις περιοχές που βρίσκεται ο πυρήνας της δραστηριοποίησης των εταιρειών του.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων	160	350	364
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	6.8%	19.0%	22.5%
Προσλήψεις εργαζομένων (Άνδρες)	138	277	323
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	5.9%	15.1%	20.0%
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	22	73	41
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.9%	4.0%	2.5%
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	71	165	177
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.0%	9.0%	10.9%
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	75	151	177
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.2%	8.2%	10.9%
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	14	34	10
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.6%	1.8%	0.6%
Προσλήψεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στερεάς Ελλάδας	-	-	289
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	-	17.8%
Προσλήψεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας	-	-	15
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	-	0.9%
Προσλήψεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου	-	-	20
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	-	1.2%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Ηπείρου	-	-	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	-	0.06%
Προσλήψεις εργαζομένων από τις υπόλοιπες περιοχές της Ελλάδας	-	-	13
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	-	0.06%
Προσλήψεις εργαζομένων από την Τουρκία	-	-	26
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	-	-	1.6%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός αποχωρήσεων εργαζομένων	183	278	265
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	7.8%	15.1%	16.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	163	240	226
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	6.9%	13.1%	14.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	20	38	39
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.9%	2.0%	2.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	27	48	67
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.1%	2.6%	4.1%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	42	102	91
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.8%	5.5%	5.6%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	114	128	107
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.9%	7.0%	6.6%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Στ. Ελλάδας	114	114	167
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.9%	6.2%	10.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Μακεδονίας	39	66	21
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.7%	3.6%	1.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Θεσσαλίας	16	34	13
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.7%	1.8%	0.8%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από το γεωγραφικό διαμέρισμα της Πελοποννήσου	0	3	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.2%	0.1%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από τις υπόλοιπες περιοχές της Ελλάδας	14	40	49
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.6%	2.2%	3.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από τη Ρουμανία	0	8	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.4%	0.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από τη Συρία	0	1	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.2%	0.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την Τουρκία	0	1	9
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.05%	0.7%

Στοιχεία νέων προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν από την εργασία κατά τη διάρκεια του 2011	2011
Συνολικός αριθμός νέων προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011	69
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.2%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 (Άνδρες)	63
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.9%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 (Γυναίκες)	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.4%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 <30 ετών	32
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.0%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 30 - 50 ετών	34
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.1%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 >50 ετών	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.1%

## Εξέλιξη εργαζομένων

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» ενθαρρύνει την πρωτοβουλία, επιβραβεύει την καινοτομία, αξιολογεί την ατομική επίδοση του ανθρώπινου δυναμικού του.

Η κάθε εταιρεία του Ομίλου διαθέτει προηγμένα συστήματα αξιολόγησης των εργαζομένων τους, με βασική προτεραιότητα την υλοποίηση εσωτερικών προαγωγών, σε οποιαδήποτε θέση εργασίας δημιουργηθεί, εφ' όσον οι εργαζόμενοι κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις απαιτούμενες γνώσεις.

Το 2011 σχεδόν το 90% των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης του Ομίλου, έλαβαν ετήσιες εκθέσεις αξιολόγησης των επιδόσεων και της προοπτικής τους για εξέλιξη.

Στοιχεία εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση	1,452
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	89.6%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Ανδρες)	1,295
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	79.9%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Γυναίκες)	177
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	9.7%

## Ασφάλεια και Υγιεινή

Στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», υψίστη προτεραιότητα, 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 «KANENA ΑΤΥΧΗΜΑ», που αποτελεί και την κυρίαρχη πρόκληση στον τομέα της βιομηχανίας.

Οι επιδόσεις στην Ασφάλεια και την Υγιεινή διαφέρουν σημαντικά σε κάθε μία από τις εταιρείες του Ομίλου γεγονός που αποδεικνύει ότι ο βαθμός εκ-

παίδευσης και οι αντιλήψεις γύρω από το θέμα της ασφάλειας των εργαζομένων τους αποτελούν βασικούς συντελεστές στην επίτευξη των στόχων του Ομίλου. Για τον Όμιλο επίσης, εξίσου σημαντική είναι η διαρκής επαγρύπνηση που απαιτείται για την πρόληψη των ατυχημάτων. Στο πλαίσιο αυτό, επανεξετάζονται οι διαδικασίες καταγραφής και διερεύνησης των παρ' ολίγον ατυχημάτων και λαμβάνονται τα απαιτούμενα διορθωτικά μέτρα.

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.»	-	Έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες προετοιμασίας της εταιρείας για την εφαρμογή του προτύπου το 2012

Σχετικά με τις επιδόσεις ασφάλειας του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» το 2011 σε σύγκριση με το 2010, ο βασικός στόχος της αποφυγής θανατηφόρων περιστατικών ατυχημάτων επιτεύχθηκε. Δεν έγινε το ίδιο με το δείκτη των υπόλοιπων ατυχημάτων όπου αυξήθηκε κατά 4 περιστατικά από το 2010. Τα περιστατικά των ατυχημάτων (2 με διακοπή εργασίας και 8 χωρίς διακοπή), αφορούν στις εταιρείες «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.». Η φύση των ατυχημάτων, οι αιτίες που τα προκάλεσαν και η αντίδραση των εταιρειών αναλύονται διεξοδικά στις σχετικές εταιρικές ενότητες του Απολογισμού.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	2,599	2,249	2,020
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)	-	-	1,732
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)	-	-	288
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Ανδρες)	-	-	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Γυναίκες)	-	-	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	42	22	10
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Ανδρες)	-	-	10
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Γυναίκες)	-	-	0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	1.79	1.08	0.6
IR (Ανδρες)	-	-	0.7
IR (Γυναίκες)	-	-	0.0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0.98	0.14	0.0
ODR (Ανδρες)	-	-	0.0
ODR (Γυναίκες)	-	-	0.0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	42.32	16.67	11.9
LDR (Ανδρες)	-	-	13.3
LDR (Γυναίκες)	-	-	0.0
Δείκτης απουσιών (AR)	6,056.5	5,743.3	134.9
AR (Ανδρες)	-	-	37.0
AR (Γυναίκες)	-	-	1,007.9

1. Στον αριθμό των ατυχημάτων δεν έχουν περιληφθεί τα πολύ ελαφρά ατυχήματα που έχουν συμβεί κατά την εργασία.
2. Ο δείκτης απουσιών αναφέρεται στην απουσία από την εργασία, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε λόγους υγείας ή όχι.
3. Οι απολεσθείσες ημέρες λόγω ατυχήματος υπολογίζονται από την επομένη του ατυχήματος και μέχρι την επιστροφή του παθόντα στην εργασία.
4. Ο όρος «ημέρες» αναφέρεται σε ημερολογιακές ημέρες.

**Μέθοδοι υπολογισμού δεικτών**

**Δείκτης τραυματισμών (IR)**

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

**Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)**

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

**Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)**

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

**Δείκτης απουσιών (AR)**

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

Η προσπάθεια που καταβάλλεται από τον Όμιλο και τους εργαζόμενους του για την Υγεία και την Ασφάλεια καταδεικνύεται από τη διεθνή διάκριση της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» στο συγκεκριμένο τομέα, λαμβάνοντας το πρώτο βραβείο στο διαγωνισμό Safety Solutions 2011 που διεξήχθη από την Ευρωπαϊκή Ένωση Αλουμινίου στο πλαίσιο του Safety Workshop που υλοποιήθηκε στις Βρυξέλλες τον Ιούνιο του 2011.

Στο διαγωνισμό που στόχος του ήταν η ανάδειξη καινοτόμων ιδεών, για τη βελτίωση του επιπέδου ασφαλείας στη βιομηχανία αλουμινίου, συμμετείχαν 24 υποψηφιότητες από ευρωπαϊκές εταιρείες, συμπεριλαμβανομένων των μεγαλύτερων εταιρειών αλουμινίου στον κόσμο όπως η Alcoa, η RioTinto και η Hydro.

Η υποψηφιότητα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είχε ως θέμα τη «Σίγουρη Επαγγελματική Συμπεριφορά» που σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε από τη Διεύθυνση Χυτηρίου Αλουμινίου. Το μοντέλο Υγείας και Ασφάλειας «Σίγουρη Επαγγελματική Συμπεριφορά» βασίζει την επιτυχία του σε δύο βασικούς άξονες: Χρησιμοποιεί τη δύναμη της εικόνας για να περιγράψει τις σωστές πρακτικές και συμπεριφορές στο χώρο εργασίας, ενώ σχεδιάζεται και δημιουργείται από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

**Εκπαίδευση**

Η εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και η συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί για τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» ζήτημα θεμελιώδους σημασίας για την επίτευξη των επιχειρηματικών του στόχων. Αν και οι συνθήκες και κατ' επέκταση οι εκπαιδευτικές ανάγκες ποικίλλουν στις διάφορες εταιρείες του Ομίλου, εν τούτοις, η ανάπτυξη των εργαζομένων και των δεξιοτήτων του εργατοτεχνικού προσωπικού αλλά και των υπόλοιπων επιπέδων ιεραρχίας, αποτελούν κοινούς στόχους για όλους τους τομείς δραστηριότητας του.

Το 2011, ο μέσος όρος ανθρωποωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο ανήλθε σε 31.5 ανθρωποώρες και το συνολικό κόστος σε περίπου 1,5€ εκ. Στον τομέα της Μεταλλουργίας και Μεταλλείων διατέθηκε το 98% των 52.037 ανθρωποωρών εκπαίδευσης, με έμφαση στα θέματα της Υγιεινής και της Ασφάλειας καθώς και της τεχνικής κατάρτισης και υποστήριξης του εργατοτεχνικού προσωπικού.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	1,650
Στελεχιακό προσωπικό	175
Διοικητικό προσωπικό	605
Εργατοτεχνικό προσωπικό	870

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	52,037
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Στελεχιακού προσωπικού	5,317
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Διοικητικού προσωπικού	10,632
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Εργατοτεχνικού προσωπικού	36,088
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	31.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Στελεχιακού προσωπικού	31.3
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Διοικητικού προσωπικού	17.7
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Εργατοτεχνικού προσωπικού	45.1

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά φύλο	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	52,037
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	50,228
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	1,809
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	31.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	35.0
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	8.5

## Οικειοθελείς Παροχές

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 οι οποίες περιγράφονται στον πίνακα που ακολουθεί. Επιπλέον, ο Όμιλος σε μια προσπάθεια περαιτέρω βελτίωσης του εργασιακού του περιβάλλοντος εξετάζει τις συνθήκες που θα του επιτρέψουν να εφαρμόσει μια διαφορετική πολιτική στο συγκεκριμένο τομέα με βασικό χαρακτηριστικό την έλλειψη διάκρισης στις παροχές προς τους εργαζομένους του, ανεξαρτήτως τύπου σύμβασης.

Βασικές οικειοθελείς παροχές* των εταιρειών του Ομίλου που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2010	2011
Ασφάλεια ζωής **	v	v
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη**	v	v
Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα**	v	v
Γονική άδεια	v	v
Πρόβλεψη συνταξιοδότησης	v	v

Άλλες οικειοθελείς παροχές* των εταιρειών του Ομίλου που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2010	2011
Άδεια πολυετών	v	v
Στέγαση μη εντοπίων εργαζομένων	v	v
Μεταφορά Προσωπικού	v	v
Επετειακές οικονομικές απολαβές για την συμπλήρωση 10ετίας, 20ετίας, 30ετίας και 35ετίας	v	v
Διατακτικές Χριστουγέννων και Πάσχα (έξτρα ποσό για τους πολύτεκνους)	v	v
Σχολικές δαπάνες και Υποτροφίες τέκνων	v	v
Χριστουγεννιάτικη παιδική εορτή με τη συνεργασία του Συλλόγου Εργαζομένων ή μη (προσφορά δώρου για κάθε παιδί εργαζόμενου)	v	v
Εορταστική Εκδήλωση του Συλλόγου Εργαζομένων του Εργοστασίου με τη συνεισφορά της εταιρείας	v	v
Παροχή εταιρικών αυτοκινήτων Leasing στα στελέχη της εταιρείας	v	v
Εταιρική κάρτα καυσίμων / E-pass	v	v
Δωρεάν χρήση εργαλείων Laptop και smartphones	v	v
Άτοκα Δάνεια - Χρηματικές Διευκολύνσεις	v	v
Εργασιακός εξοπλισμός & Σίτιση	v	v
Παιδική κατασκήνωση	v	v
Εισιτήρια θεάτρου και διάφορων πολιτιστικών εκδηλώσεων	v	v
Εκδρομή ανά διετία	v	v
Χαμηλές τιμές κυλικείου	v	v
Χορήγηση ποσού για τον τοκετό	v	v
Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω απολύσεως ημερομισθίων	v	v
Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω συνταξιοδότησης ημερομισθίων	v	v
Επίδομα Νυχτερινής Βάρδιας, ανάλογα με την ειδικότητα	v	v
Εταιρική Τράπεζα αίματος (δυνατότητα χρήσης τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τα συγγενικά τους μέλη)		v
Ειδικό πακέτο ασφάλισης ζωής και ιατροφαρμακευτικής κάλυψης για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε περιοχές υψηλού κινδύνου		v

\* Οι προαναφερθείσες παροχές ποικίλουν από εταιρεία σε εταιρεία. Αναλυτικά οι παροχές της κάθε εταιρείας του Ομίλου παρουσιάζονται στις αντίστοιχες ενότητες του Απολογισμού.

\*\* Η παροχή δεν ισχύει για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου

Όπως γίνεται κατανοητό από τα στοιχεία του πίνακα που ακολουθεί, οι εταιρείες του Ομίλου, δεν προτρέπουν τους εργαζόμενους τους που δικαιούνται άδεια πατρότητας να την χρησιμοποιήσουν ώστε να επωφεληθούν οι εργαζόμενες μητέρες, από τη λήψη της άδειας αυτής, και να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους. Αν και δεν υπάρχουν περιστατικά στις εταιρείες του Ομίλου όπου εργαζόμενοι, επιστρέφοντας στην εταιρεία μετά τη χρήση γονικής άδειας (ιδιαίτερα γυναίκες), είτε να έχουν χάσει τη θέση τους, είτε βασικά τους δικαιώματα, στόχος του Ομίλου είναι να υιοθετήσει σχετική πολιτική ώστε να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι του με έναν δίκαιο τρόπο στη χρήση της γονικής άδειας και να επιστρέφουν στην ίδια ή παρεμφερή θέση εργασίας αποθαρρύνοντας παράλληλα την ανάπτυξη συνθηκών που μπορεί να θίξουν την πορεία της σταδιοδρομίας τους.

Συντελεστές επιστροφής και παραμονής των εργαζομένων στην εργασία μετά τη γονική άδεια, με βάση το φύλο	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που είχαν το δικαίωμα για γονική άδεια	22
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που είχαν το δικαίωμα για γονική άδεια. (Ανδρες)	15
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που είχαν το δικαίωμα για γονική άδεια. (Γυναίκες)	7
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έκανε χρήση της γονικής άδειας	4
Ανδρες	0
Γυναίκες	4
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.1%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας. (Ανδρες)	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας. (Γυναίκες)	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.1%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και ο οποίος εξακολουθεί να απασχολείται δώδεκα μήνες μετά την επιστροφή του στην εργασία	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.1%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και ο οποίος εξακολουθεί να απασχολείται δώδεκα μήνες μετά την επιστροφή του στην εργασία. (Ανδρες)	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και ο οποίος εξακολουθεί να απασχολείται δώδεκα μήνες μετά την επιστροφή του στην εργασία. (Γυναίκες)	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)	0.1%

## ■ Ανθρώπινα δικαιώματα

### Διοικητική πρακτική

Με αίσθημα ευθύνης, στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» στηρίζουμε και υπερασπιζόμαστε 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.

**Πρωθυμεί** 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 αξιοποίηση 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.

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ από το 2010, έχει ξεκινήσει να εφαρμόζει μέσω των εταιρειών του την ενσωμάτωση των κριτηρίων προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στις χρηματοοικονομικές αποφάσεις και επιχειρηματικές συμφωνίες που είναι σημαντικές όσον αφορά στο οικονομικό τους μέγεθος και τη στρατηγική τους σημασία. Επίσης, έχει συμπεριλάβει στις συμβάσεις των Προμηθευτών και των Υπεργολάβων του, εκτός από τον Κώδικα Δεοντολογίας, το δικαίωμα του έλεγχου τους από επίσημους Διεθνείς Οργανισμούς για τη διασφάλιση της προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Στον παρόντα απολογισμό τα διαθέσιμα στοιχεία, για τις παραπάνω πρωτοβουλίες του Ομίλου, προέρχονται μόνο την εταιρεία «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» και παρουσιάζονται στη σχετική εταιρική ενότητα. Ο στόχος για την πλήρη αναφορά των στοιχείων του συγκεκριμένου δείκτη από όλες τις εταιρείες του Ομίλου δεν επετεύχθη, κυρίως λόγω της παρατεταμένης περιόδου προσαρμογής των ομάδων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, των υπόλοιπων εταιρειών του Ομίλου, στα εν λόγω θέματα.

## Εκπαίδευση στα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Με αφετηρία τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο οι αξίες του Ομίλου θα υποστηρίζουν το σεβασμό στα Ανθρώπινα Δικαιώματα καθώς και τη δίκαιη και με αξιοπρέπεια αντιμετώπιση όλων των ανθρώπων που σχετίζονται με τις δραστηριότητες του, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» ξεκίνησε την προσπάθειά του για την εκπαίδευση των ανθρώπων του στις πολιτικές που σχετίζονται με την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Η πρωτοβουλία αυτή, το 2011, είχε πιλοτική μορφή και επικεντρώθηκε αποκλειστικά στο προσωπικό ασφαλείας των εταιρειών του, είτε αφορούσε άμεσους εργαζόμενους είτε εργαζόμενους που ανήκουν σε εταιρείες Security και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στις εταιρείες του Ομίλου.

Η συγκεκριμένη προσπάθεια θα συνεχιστεί και το 2012, με στόχο η εκπαίδευση στις πρακτικές προσαστάσεις των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προβλέπεται να ενταχθεί ως μόνιμη ενότητα στο εκπαιδευτικά πλάνα των εταιρειών του Ομίλου.

Κατάρτιση προσωπικού στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων προσωπικού ασφαλείας των εταιρειών του Ομίλου	48
Συνολικός αριθμός εργαζομένων προσωπικού ασφαλείας των εταιρειών του Ομίλου που έλαβε εκπαίδευση στις πολιτικές προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	18
Ποσοστό εργαζομένων προσωπικού ασφαλείας των εταιρειών του Ομίλου που έλαβε εκπαίδευση στις πολιτικές προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	36.7%

## Παιδική και Καταναγκαστική εργασία

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δεσμεύεται στις Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών Global Compact που αφορούν στην εξάλειψη κάθε παράγοντα που ενθαρρύνει την καταναγκαστική ή υποχρεωτική και παιδική εργασία. Επίσης, σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας που διέπει όλες τις επιχειρήσεις του, ο Όμιλος αντιτίθεται στην παράνομη χρήση της παιδικής εργασίας, την εκμετάλλευση παιδιών και κάθε άλλη μορφή απαράδεκτης μεταχείρισης εργαζομένων.

Επιπροσθέτως, αποτελεί πολιτική του Ομίλου να ελέγχει και να μη συνεργάζεται με οποιονδήποτε προμηθευτή ή εργολάβο που είναι γνωστό ότι λειτουργεί με παράνομες πρακτικές μεταχείρισης εργαζομένων. Κατά τη διάρκεια του 2011, δεν αναφέρθηκαν συνθήκες καταναγκαστικής ή παιδικής εργασίας τόσο στις εταιρείες του Ομίλου όσο και στους βασικούς τους συνεργάτες.

## 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. Στην κατεύθυνση αυτή, ο Όμιλος και το 2011 διατήρησε τα αυξημένα ποσοστά του 2010 της συμμετοχής γυναικών και των νέων ατόμων σε θέσης διευρυμένων ευθύνων.

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. 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, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων στοιχείων διαφορετικότητας.

Σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας τους, δεν έχουν αναφερθεί περιστατικά διακρίσεων στους εργασιακούς ή στους διοικητικούς χώρους εργασίας και κατ' επέκταση δεν έχουν εφαρμοστεί σχετικές διορθωτικές διαδικασίες ή ενέργειες για την αντιμετώπισή τους.

Επιπλέον, σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, αναγνωρίζεται το δικαίωμα του συνδικαλισμού των εργαζομένων, να ιδρύουν δηλαδή σωματεία, να συμμετέχουν σε αυτά, και να προβαίνουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα σωματεία εργαζομένων στις εταιρείες του Ομίλου λειτουργούν με σκοπό τη διαφύλαξη και την προώθηση των συμφερόντων τους (οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών) καθώς και τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων τους τόσο για την ποσοτική όσο και για την ποιοτική τους βελτίωση.



**Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των εργαζομένων**

2011 Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού : 1650



Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες: 1,3% / Εργαζόμενοι ΑμΕΑ: 0,2%

Άνδρες Γυναίκες Εργαζόμενοι &lt;30 ετών Εργαζόμενοι 30-50 ετών Εργαζόμενοι &gt;50 ετών

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	1.650
Στελεχιακό προσωπικό	175
Διοικητικό προσωπικό	605
Εργατοτεχνικό προσωπικό	870

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	2011
Άνδρες	85.7%
Γυναίκες	14.3%
Εργαζόμενοι <30 ετών	6.9%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	61.1%
Εργαζόμενοι >50 ετών	32.0%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	0.0%
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	2011
Άνδρες	72.6%
Γυναίκες	27.8%
Εργαζόμενοι <30 ετών	12.6%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	60.5%
Εργαζόμενοι >50 ετών	27.3%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	2.0%
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.5%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Εργατοτεχνικού προσωπικού	2011
Άνδρες	98.2%
Γυναίκες	1.8%
Εργαζόμενοι <30 ετών	21.5%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	61.6%
Εργαζόμενοι >50 ετών	16.9%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	1.0%
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης ανά φύλο επί του συνόλου των εργαζομένων	2011
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.1%
Άνδρες	0.1%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	1.2%
Άνδρες	0.8%
Γυναίκες	0.4%
Εργαζόμενοι <30 ετών	22.2%
Άνδρες	17.5%
Γυναίκες	4.8%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	69.9%
Άνδρες	59.8%
Γυναίκες	10.1%
Εργαζόμενοι >50 ετών	23.1%
Άνδρες	20.8%
Γυναίκες	2.3%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών του Ομίλου	2011
Σύνολο ατόμων Διοικητικών Συμβουλίων	35
Άνδρες	97,14%
Γυναίκες	2,86%
<30 ετών	0,0%
30 – 50 ετών	97,14%
>50 ετών	2,86%
Άτομα από μειονοτικές ομάδες	0,0%

## ■ Περιβάλλον

### Διοικητική πρακτική

Στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», θέλουμε να αξιολογούμε 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 (αέρα, ήλιου, νερού και καυσίμων), οι εκπομπές αερίων θερμοκηπίου, η αξιοποίηση των καταλοίπων (π.χ. βωξίτης), ο έλεγχος της ποιότητας του αέρα, η προστασία της βιοποικιλότητας και η αποκατάσταση του φυσικού τοπίου σε θιγόμενες από την εξόρυξη και την ανάπτυξη έργων ΑΠΕ 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 και στους σταθμούς παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας από ΑΠΕ, 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 ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΠΑΥΣΗ ΡΙΨΗΣ ΚΑΤΑΛΟΙΠΩΝ ΒΩΞΙΤΗΣ ΣΤΗ ΘΑΛΑΣΣΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012**», η «**ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΜΕΤΡΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΟΜΠΩΝ CO<sub>2</sub>**»

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 ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΠΕΡΙΟΧΕΣ**». Ο στόχος της αειφόρου ανάπτυξης, αποτελεί βασικό στρατηγικό άξονα του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», όχι μόνο ως δείκτης επίδοσης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αλλά και ως παράγοντας ο οποίος προσδίδει σημαντικό πλεονέκτημα ανταγωνιστικότητας στο χώρο της παροχής ενέργειας. 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.

Πίνακας εφαρμογής περιβαλλοντικών προτύπων στις εταιρείες του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ»

Εταιρείες	Πρότυπα Περιβαλλοντικά	Σχολιασμοί
«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.»	-	
«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»	ISO 14001	
«ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	ISO 14001	
«ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»	ISO 14001	
«PROTERGIA Α.Ε.»	-	Έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες προετοιμασίας της εταιρείας για την εφαρμογή του προτύπου το 2012

### Κατανάλωση ενέργειας

Η κατανάλωση άμεσας ενέργειας, από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας, του Ομίλου, το 2011, ανήλθε σε 26,092.3 Tj. Η συνολική χρήση άμεσας ενέργειας αφορά σε πρωτογενείς πηγές ενέργειας που αγοράζονται από τις εταιρείες του Ομίλου και συγκεκριμένα: φυσικό αέριο, πετρέλαιο, μαζούτ και βενζίνη που αφορούν στη θέρμανση/κίνηση και εν μέρει στις παραγωγικές διαδικασίες. Επιπλέον, δεν υπήρξε κατανάλωση άμεσας ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενώ η ενέργεια που παράχθηκε από τον Όμιλο αντιστοιχεί σε 4,197.1 Tj.

Συνολική κατανάλωση Άμεσας πρωτογενούς ενέργειας

Συνολική κατανάλωση άμεσας ενέργειας (Tj)\*

2011

26,092.3

\* Συνολική κατανάλωση άμεσας ενέργειας = άμεση πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται + άμεση πρωτογενής ενέργεια που παράγεται – άμεση πρωτογενής ενέργεια που πωλείται.

Άμεση πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται	2011
Κατανάλωση άμεσων ενέργειας που αγοράζεται από πηγές ανανεώσιμων ενέργειας (Tj)	0
Κατανάλωση άμεσων ενέργειας που αγοράζεται από πηγές μη ανανεώσιμων ενέργειας (Tj)	25,990.4
Συνολική πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται (Tj)	25,990.4
Παραγωγή ενέργειας από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας και IPP (Tj)	4,193.2
Κατανάλωση άμεσων ενέργειας που παράγεται μέσω της εξόρυξης, της συγκομιδής, της συλλογής ή της μετατροπής της από άλλες μορφές ενέργειας (Tj)	3.9
Συνολική πρωτογενής ενέργεια που παράγεται (Tj)	4,197.1
Πώληση άμεσων ενέργειας από ΑΠΕ και IPP (Tj)	4,095.2
Συνολική πρωτογενής ενέργεια που πωλείται (Tj)	4,095.2
Ποσότητα πρωτογενούς ενέργειας που εξάγεται από την εταιρεία	0

Η συνολική ποσότητα ενέργειας που καταναλώθηκε από πηγές εκτός των εταιρειών του Ομίλου, ανήλθε σε 20,872.1 Tj. Η συνολική χρήση αυτής της έμμεσων ενέργειας αφορά σε ενέργεια που αγοράζεται και καταναλώνεται από μη ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και συγκεκριμένα ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο αλλά και ατμό.

Συνολική κατανάλωση Έμμεσων πρωτογενούς ενέργειας	2011
Συνολική κατανάλωση άμεσων ενέργειας (Tj)	20,872.1

Αναλυτικά:

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2011
Κατανάλωση έμμεσων ενέργειας από πηγές ανανεώσιμων ενέργειας (Tj)	2.2
Κατανάλωση έμμεσων ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμων ενέργειας (Tj)	20,869.9

## Κατανάλωση νερού

Σχεδόν σταθερή (αύξηση 0.9%) παρέμεινε η κατανάλωση του νερού που απαιτήθηκε για τις δραστηριότητες των εταιρειών του Ομίλου το 2011. Η συνολική κατανάλωση ανήλθε σε περίπου 4,68 εκ. m<sup>3</sup> νερού με το 97% αυτής να αφορά στη βιομηχανική παραγωγή και συγκεκριμένα στην παραγωγή αλουμινίου. Το 96% του συνολικού όγκου νερού που καταναλώθηκε αντλήθηκε κατά από υπόγεια ύδατα, το 3.9% από τη δημόσια επιχείρηση παροχής νερού και το υπόλοιπο 0.1% αφορά στην ποσότητα βρόχινου νερού που συγκεντρώθηκε προς κατανάλωση. Οι περιοχές άντλησης νερού των εταιρειών του Ομίλου και ιδιαίτερα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», που έχει κατασκευάσει και εκμεταλλεύεται ένα δίκτυο γεωτρήσεων στο χώρο γύρω από τις εγκαταστάσεις της, δεν συμπεριλαμβάνουν υδάτινες μάζες που είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες, λόγω της ύπαρξης κάποιου συγκεκριμένου απειλούμενου είδους φυτού ή ζώου ή που βρίσκονται σε οποιαδήποτε άλλη περιοχή που έχει χαρακτηριστεί ως προστατευόμενη.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010	2011
Κατανάλωση νερού (m <sup>3</sup> )	5,138,060.2	4,640,581.8	4,685,049.1

Συνολική κατανάλωση νερού με βάση την πηγή	2009	2010	2011
Υπόγεια ύδατα (m <sup>3</sup> )	-	4,362,530	4,486,616.0
Βρόχινο νερό που συγκεντρώνεται άμεσα και αποθηκεύεται από την εταιρεία (m <sup>3</sup> )	-	6,000	6,000.0
Δημοτικά αποθέματα νερού ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού (m <sup>3</sup> )	363,168	251,610	192,433.1

Ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση νερού*	2009	2010	2011
Συνολικός όγκος νερού που ανακυκλώθηκε m <sup>3</sup>	2,000	2,000	2,000
Ποσοστό επαναχρησιμοποιημένου όγκου νερού επί του συνολικού όγκου νερού που καταναλώθηκε από τον Όμιλο	0.039%	0.043%	0.042%

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

## Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου - εκπομπές CO<sub>2</sub>

Η κλιματική αλλαγή και η αύξηση της μέσης θερμοκρασίας του πλανήτη συνδέονται με ένα ευρύ φάσμα επιπτώσεων. Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» για την αντιμετώπιση των θεμάτων που αφορούν στην κλιματική αλλαγή και με στόχο την εξασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξής του, σχεδιάζει πρωτοβουλίες, οι οποίες, μεταξύ άλλων, έχουν ως στόχο τη μέτρηση, τον έλεγχο του όγκου καθώς τη μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα (CO<sub>2</sub>) από τις δραστηριότητές του. Κατά τη διάρκεια του 2011, συνεχίστηκε η προσπάθεια του Ομίλου για τη δημοσίευση των συνολικών εκπομπών CO<sub>2</sub> στο σύνολο των εταιρειών του. Τα σχετικά αποτελέσματα που δημοσιεύονται στον πίνακα που ακολουθεί καλύπτουν το 60% των εταιρειών του Ομίλου, με αρνητική απόκλιση σε ποσοστό 40% από τον στόχο που είχε τεθεί το 2010, με αποτέλεσμα να μην δύναται, μέχρι να ενσωματωθούν και οι εκπομπές των υπόλοιπων εταιρειών, να οριστούν συγκεκριμένοι στόχοι συνολικής μείωσης των εκπομπών CO<sub>2</sub>. Αναλυτικά στοιχεία για τις εκπομπές CO<sub>2</sub> και τη μεθοδολογία καθορισμού τους αναφέρονται στις εταιρικές ενότητες «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» και «Protergia Α.Ε.».

Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου σε τόνους ισοδύναμου CO <sub>2</sub>	2011
Άμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου από όλες τις πηγές που ανήκουν ή ελέγχονται από την εταιρεία	535,800.7
Έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου που προέρχονται από την παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, θερμότητας ή ατμού που αγοράζεται	2,490,643.0
Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών	3,026,443.7

## Σημαντικές διαρροές

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 και τον κίνδυνο επιβολής ρυθμιστικών μέτρων. Κατά τη διάρκεια του 2011 καταγράφηκαν 33 περιστατικά από την εταιρεία «ΔΕΛΦΟΙ - ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» τα οποία αφορούσαν διαρροές λιπαντικών στο έδαφος, εντός των υπόγειων στοών, από βλάβες μηχανημάτων συνολικού βάρους σχεδόν 5 τόνων. Η επέμβαση του συνεργείου και των χειριστών των μηχανημάτων ήταν άμεση, αντιμετωπίζοντας τα περιστατικά και συλλέγοντας το χώμα που είχε ρυπανθεί. Περιστατικά υψηλής ή μέτριας βαρύτητας, σε επίπεδο περιβαλλοντικής ρύπανσης, δεν υπήρξαν, όπως επίσης δεν υπήρξε και κανένα περιστατικό διαρροής επικίνδυνων ουσιών στο περιβάλλον από τις υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου.

## Διάθεση αποβλήτων

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 2011, περίπου 1 εκ. τόνοι αποβλήτων από όλες τις εταιρείες του Ομίλου προωθήθηκαν κυρίως σε:

1. Χώρους Υγειονομικής Ταφής Απορριμμάτων (69,6% μειωμένο κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες από το 2010)
2. Διάθεση στη θάλασσα (21% μειωμένο κατά 1 ποσοστιαία μονάδα από το 2010)
3. Αξιοποίηση/επαναχρησιμοποίηση (9% αυξημένο κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες από το 2010%)
4. Ανακύκλωση (0,3% αυξημένο κατά 0,2 ποσοστιαίες μονάδες από το 2010)

Αναλυτικά οι κατηγορίες και οι ποσότητες των αποβλήτων του Ομίλου και μέθοδοι διάθεσής τους έχουν ως εξής:

Ποσότητες αποβλήτων από τη δραστηριότητα του Ομίλου	2011
Επικίνδυνα απόβλητα (ton)	19,769.6
Μη επικίνδυνα απόβλητα (ton)	982,078.6

Ποσότητες αποβλήτων/μέθοδο διάθεσης	2011
Ανακύκλωση (ton)	3,182.1
Υγειονομική ταφή (ΧΥΤΑ - ΧΥΤΕΑ) (ton)	697,525.1
Διάθεση στη θάλασσα (ton)	212,061.0
Επαναχρησιμοποίηση/ Αξιοποίηση (πρώτη ύλη στην κεραμοποιία, παραγωγή τσιμέντου, υποδομές κ.λπ.) (ton)	88,430.3
Αποθήκευση & ελαιοδιαχωρισμός (σε εγκαταστάσεις τρίτου) (ton)	529.0
Διάθεση σε τρίτους (Καταστροφή) (ton)	352.0
Επαναδιύλιση χρησιμοποιημένων ορυκτελαίων ή άλλου είδους επαναχρησιμοποίηση χρησιμοποιημένων ορυκτελαίων (ton)	81.7
Ανταλλαγή αποβλήτων (ton)	23.4
Ανάκτηση (ton)	17.9
Αποτέφρωση (ή χρήση ως καύσιμο) (ton)	5.0

### Συμμόρφωση με την Περιβαλλοντική νομοθεσία

Η αυστηρή τήρηση της εφαρμοστέας νομοθεσίας και κανονισμών, από τις εταιρείες του Ομίλου, η εφαρμογή της διαδικασίας αναθεώρησης και επικαιροποίησης της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, καθώς και εφαρμογή των περιβαλλοντικών κανόνων που αφορούν στη δραστηριότητα του Ομίλου, έχουν ως αποτέλεσμα την απουσία κυρώσεων (χρηματικών ή μη) που αφορούν στη συμμόρφωση του με τις περιβαλλοντικές διατάξεις. Επίσης, και κατά τη διάρκεια του 2011, τα αποτελέσματα των αιφνιδιαστικών ελέγχων και επιθεωρήσεων εκ μέρους του Σώματος Επιθεωρητών Περιβάλλοντος στις εταιρείες του Ομίλου ήταν άρκετα θετικά αφού δεν προέκυψαν παρατηρήσεις ή παραβάσεις των περιβαλλοντικών κανόνων.

### Περιβαλλοντικές δαπάνες

Το 2011, ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δαπάνησε συνολικά σχεδόν 12,9 εκ. € σε ενέργειες περιβαλλοντικής προστασίας ποσό αυξημένο κατά 50% από το αντίστοιχο ποσό του 2010. 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	2011
<b>ΚΟΣΤΟΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΚΠΟΜΠΩΝ ΑΕΡΙΩΝ &amp; ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ</b>			
Διάθεση - διαχείριση αποβλήτων (€)	931,755	3,176,531	2,267,637
Επεξεργασία εκπομπών αερίων (π.χ. δαπάνες για φίλτρα, δραστικά μέσα) (€)	2,928,000	2,386,827	3,201,260
Δαπάνες για την αγορά και χρήση πιστοποιητικών εκπομπών αερίων (€)	1,600	6,200	6,610
Μελέτη Σχεδίου Διαχείρισης Διαλυτών (€)	3,000	-	-
Απόσβεση του σχετικού εξοπλισμού, συντήρηση, λειτουργικό υλικό και υπηρεσίες και κόστος που σχετίζεται με το προσωπικό (€)	-	259,700	248,857
Ασφάλιση για περιβαλλοντική ευθύνη (€)	-	-	73,197
Κόστος καθαρισμού, συμπεριλαμβανομένου του κόστους για αποκατάσταση των διαρροών (€)	-	-	1,228,346
<b>Σύνολο €</b>	<b>3,864,355</b>	<b>5,569,558</b>	<b>7,025,907</b>
<b>ΚΟΣΤΟΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ &amp; ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ</b>			
Εξωτερικές υπηρεσίες για την περιβαλλοντική διαχείριση (€)	128,000	187,552	108,999
Εξωτερική πιστοποίηση των συστημάτων διαχείρισης (€)	12,000	4,500	4,526
Βελτιώσεις του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (€)	25,000	15,000	-
Αποκατάσταση τοπίου (€)	255,000	273,000	200,000
Προσωπικό για γενικές δραστηριότητες περιβαλλοντικής διαχείρισης (€)	510,000	487,742	517,213
Πρόσθετες δαπάνες για τις «πράσινες» αγορές - Έρευνα και ανάπτυξη και πρόσθετες δαπάνες για την εγκατάσταση πιο καθαρής τεχνολογίας (€)	1,165,000	-	72,623
Δαπάνες για την αγορά και χρήση πιστοποιητικών εκπομπών αερίων (€)	-	48,000	-
Άλλο κόστος περιβαλλοντικής διαχείρισης (€)	-	2,082,508	4,962,412
<b>Σύνολο €</b>	<b>2,095,000</b>	<b>3,098,302</b>	<b>5,865,773</b>

## ■ Πρακτικές αγορές

### Διοικητική πρακτική

Στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα και την ασφάλεια των προϊόντων του. Η ποιότητα των προϊόντων, αλλά και η συνεχής υποστήριξη, εξυπηρέτηση και ικανοποίηση 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 ιδιαίτερα στους τομείς της Μεταλλουργίας και των Έργων EPC.

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 υπεργολάβων 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**».

### Προδιαγραφές Ασφάλειας & Υγιεινής των προϊόντων

Σε όλο τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα των προϊόντων που παράγονται και στις υπηρεσίες που προσφέρονται. Οι καινοτομίες που εφαρμόζονται στις διαδικασίες παραγωγής και οι οποίες βελτιώνουν την ποιότητα, την ασφάλεια αλλά και τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις του τελικού προϊόντος, αντιμετωπίζονται ως επιχειρηματικές ευκαιρίες. Αν και στις περισσότερες περιπτώσεις οι πελάτες του Ομίλου δεν είναι οι τελικοί χρήστες των προϊόντων του, καθημερινή μέριμνα των εταιρειών του αποτελεί η διασφάλιση ότι όλα τα προϊόντα που διατίθενται στην αγορά θα πληρούν τις καθορισμένες από το νόμο προδιαγραφές, αλλά και τις προσδοκίες των τελικών χρηστών.

Η αυστηρή τήρηση της νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών, η αρχή ότι κανένα προϊόν δεν αποδεσμεύεται από μία φάση παραγωγής για την επόμενη εάν δεν ικανοποιεί πρώτα τα ποιοτικά κριτήρια της παρούσας φάσης, η αυστηρή εφαρμογή των Διαδικασιών του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας EN ISO 9001, οι διενέργειες μελέτης για ανάλυση λειτουργικών κινδύνων Hazard & Operability Study (HAZOP) και η στελέχωση των Διευθύνσεων Ελέγχου Ποιότητας με έμπειρο και διαρκώς εκπαιδευόμενο προσωπικό σκιαγραφούν τις πολύ βασικές πτυχές συγκεκριμένων πολιτικών ποιότητας και ασφάλειας των προϊόντων που εφαρμόζονται από τις εταιρείες του Ομίλου, ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους.

Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω στις εταιρείες του Ομίλου δεν υπήρξαν περιστατικά και κατ' επέκταση σημαντικά πρόστιμα για τη μη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και τη νομοθεσία που σχετίζονται με τη χρήση, την υγιεινή και την ασφάλεια και τη σήμανση των προσφερόμενων προϊόντων και των υπηρεσιών τους το 2011.

### Υπεύθυνη επικοινωνία & Marketing

Η δέσμευση του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» στον τομέα του υπεύθυνου marketing διασφαλίζεται μέσω της συμμόρφωσής του με την τρέχουσα νομοθεσία και της εφαρμογής άριστων πρακτικών που διέπουν την below the line προώθηση των προϊόντων και των εταιρειών του, την above the line επικοινωνία του σε κεντρικό επίπεδο καθώς και το ετήσιο κορηγικό του πρόγραμμα. Στόχος του Ομίλου είναι η παροχή διαφανούς πληροφόρησης καθώς και η πλήρης κατανόηση των μηνυμάτων του από το σύνολο των πελατών του. Στην κατεύθυνση αυτή οι επιχειρήσεις του Ομίλου συνεργάζονται με εταιρείες που δεσμεύονται από τον Ελληνικό Κώδικα Διαφήμισης, 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 2011 οι θυγατρικές του Ομίλου δεν αντιμετώπισαν περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης προϊόντων και της κορηγίας, ενώ ο Όμιλος δεν διαθέτει προϊόντα ή υπηρεσίες που ενέχουν τον κίνδυνο απαγόρευσης της πώλησής τους σε ορισμένες αγορές.

### Προστασία των προσωπικών δεδομένων πελατών

Ο σεβασμός της ιδιωτικότητας των πελατών σε όλες τις εταιρείες του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» εκφράζεται μέσω της εφαρμογής αυστηρών συστημάτων συλλογής χρησιμοποίησης και προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων. Βασικό μέλημα του Ομίλου είναι η συλλογή των προσωπικών δεδομένων των πελατών του με νομικό και θεμιτό τρόπο και ο περιορισμός τους σε πληροφορίες που είναι απολύτως απαραίτητες για την παροχή προϊόντων και υπηρεσιών του αφού πρώτα διασφαλιστεί η ενημέρωσή και η εθελοντική τους συναίνεση. Το 2011, δεν παρουσιάστηκαν περιστατικά παραβίασης της ιδιωτικότητας των πελατών στις εταιρείες του Ομίλου.

Κοινωνία

Διοικητική πρακτική

Στον «Όμιλο 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. 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. **Συμβάλουμε** 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 ΘΕΣΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ», τις «ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΣΕ ΤΟΠΙΚΑ ΕΡΓΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ» καθώς και στην «ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ».

Επίσης, **λειτουργώντας** ως «ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΤΑΙΡΙΚΟΣ ΠΟΛΙΤΗΣ», προσανατολιζόμαστε στον περιορισμό της έκθεσής των εταιρειών μας σε συνθήκες διαφθοράς, σχεδιάζουμε μέτρα ώστε να μειωθεί ο κίνδυνος εμφάνισης περιστατικών διαφθοράς, τηρούμε τους κανόνες της αγοράς, συμμετέχουμε σε διεθνή πρότυπα πρόληψης περιστατικών διαφθοράς και ενισχύουμε τη διαφάνεια με την ενεργή συμμετοχή και το διάλογο των Ενδιαφερόμενων Μερών μας. **Συμμετέχουμε** ενεργά και με συνέπεια σε δημόσιες διαβουλεύσεις επί

συγκεκριμένων νομοσχεδίων καθώς και επί σχεδίων αποφάσεων και κανονισμών στον τομέα της ενέργειας που αφορούν άμεσα τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες.

Ενέργειες προς τις τοπικές κοινότητες

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. Η συνολική κοινωνική προσφορά του Ομίλου, που καλύπτει το σύνολο των θυγατρικών του εταιρειών, σε επίπεδο δαπανών το 2011, κυμάνθηκε περίπου στα 1,2 εκ. € ποσό μειωμένο κατά 28% από το αντίστοιχο του 2010, κυρίως λόγω του εσωτερικού ανασχεδιασμού, μεταξύ των εταιρειών του Ομίλου, των ετήσιων κοινωνικών και χορηγικών δαπανών, αλλά και λόγω του περιορισμού των δαπανών λόγω της οικονομικής ύφεσης στη χώρα.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010	2011
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη	Δαπάνη
Τέχνες και πολιτισμός	Οικονομική υποστήριξη θεατρικών παραστάσεων & εκθέσεων ζωγραφικής. Ενίσχυση τοπικών πολιτιστικών συλλόγων	474,147 €	507,200 €	527,100 €
Αθλητισμός	Κάλυψη αθλητικών αναγκών τοπικών αθλητικών σωματείων	228,200 €	391,932 €	274,350 €
Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας	Χορηγίες επιχειρηματικών συνεδρίων	137,950 €	226,335 €	41,570 €
Τοπική αυτοδιοίκηση	Ενίσχυση τοπικών υποδομών, κάλυψη αναγκών τοπικών φορέων, καλλιτεχνικές εκδηλώσεις και ενίσχυση τοπικών αθλητικών συλλόγων	125,650 €	210,013 €	127,004 €
Κοινωνικοί φορείς & οργανώσεις	Ενίσχυση του έργου εθελοντικών οργανώσεων για την προστασία της παιδικής ηλικίας και για παιδιά με ειδικές ανάγκες	37,850 €	176,200 €	98,361 €
Εργαζόμενοι	Ενίσχυση σωματείου εργαζομένων	128,000 €	140,000 €	140,000 €
Εκπαίδευση	Υποτροφίες και ενίσχυση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων	16,500 €	53,522 €	13,450 €
Περιβάλλον	Οικονομική υποστήριξη μελετών για τις επιδράσεις της κλιματικής αλλαγής στην ελληνική κοινωνία	47,500 €	-	-
<b>Σύνολο</b>		<b>1,195,797€</b>	<b>1,705,201 €</b>	<b>1,221,835 €</b>

Ποσοστό θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου που συμμετέχουν στις τοπικές κοινότητες με αξιολόγηση των επιπτώσεων και προγράμματα ανάπτυξης

Τομέας	«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.»	«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»	«ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	«PROTERGIA Α.Ε.»	«ΔΕΛΦΟΙ - ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»
Δράσεις και προγράμματα που προωθούν την κοινωνική συνοχή και τα οποία προέρχονται από τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας.	Εφαρμόζονται από όλες τις εταιρείες του Ομίλου με διάφορες μορφές όπως αναλυτικά παρουσιάζονται στον προηγούμενο πίνακα				
	ΠΟΣΟΣΤΟ 100%				
Αξιολογήσεις των βασικών περιβαλλοντικών επιπτώσεων της δραστηριότητας της εταιρείας στην τοπική της κοινότητα.	Δεν υφίστανται περιβαλλοντικές επιπτώσεις της λειτουργίας της εταιρείας στις τοπικές κοινότητες.	-Αξιολόγηση επιπτώσεων της διάθεσης αποβλήτων και συγκεκριμένα της απόθεσης καταλοίπων Βωξίτη στην ξηρά. -Κατανάλωση πρώτων υλών, νερού και ενέργειας.	Δεν υφίστανται περιβαλλοντικές επιπτώσεις της λειτουργίας της εταιρείας στις τοπικές κοινότητες.	Αμελητέα όχληση της υφιστάμενης κλωρίδας και πανίδας από τις μονάδες της εταιρείας που παράγουν ενέργεια.	-Σκόνη και θόρυβος -Αλλοιώσεις στο φυσικό τοπίο, και οπτικές αλλαγές στη μορφολογία του εδάφους όπου εφαρμόζεται η εξορυκτική δραστηριότητα.
	ΠΟΣΟΣΤΟ 100%				
Διαδικασία λογοδοσίας για τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις προς τις τοπικές κοινότητες.	Μέσω της ετήσιας έκδοσης του Κοινωνικού Απολογισμού και της διαδικασίας διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη.				
	ΠΟΣΟΣΤΟ 100%				
Σχέδια υλοποίησης διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη με βάση τον επίσημο καθορισμό τους.	Ετήσια forum διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη.				
	ΠΟΣΟΣΤΟ 100%				
Αξιολογήσεις του κοινωνικού αντίκτυπου της δραστηριότητας των εταιρειών του Ομίλου στις τοπικές κοινότητες, ανά κατηγορία (π.χ. επίδραση στην απασχόληση ανδρών και γυναικών, θέματα υγείας και ασφάλειας της κοινότητας, θέματα εκπαίδευσης κ.ά).	Απασχόληση ανδρών και γυναικών από την τοπική κοινότητα σε ποσοστό 100%	Απασχόληση ανδρών και γυναικών από την τοπική κοινότητα σε ποσοστό 72%	Απασχόληση ανδρών και γυναικών από την τοπική κοινότητα σε ποσοστό 90%	Απασχόληση ανδρών και γυναικών από την τοπική κοινότητα σε ποσοστό 95%	Απασχόληση ανδρών και γυναικών από την τοπική κοινότητα σε ποσοστό 96%
	Δαπάνες για πρωτοβουλίες με στόχο την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής της τοπικής κοινότητας: 388.320 €	Δαπάνες για πρωτοβουλίες με στόχο την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής της τοπικής κοινότητας: 352.500 €	Δαπάνες για πρωτοβουλίες με στόχο την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής της τοπικής κοινότητας: 340.450 €	Δαπάνες για πρωτοβουλίες με στόχο την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής της τοπικής κοινότητας: 66.234 €	Δαπάνες για πρωτοβουλίες με στόχο την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής της τοπικής κοινότητας: 32.761 €
		Διαχείριση των γεωτρήσεων και του δικτύου παροχής νερού (ποσότητες άντλησης, διανομή, ποιοτικός έλεγχος, συντήρηση εξοπλισμού, συνεννόηση με τους καταναλωτές), από την υπηρεσία «Διαχείρισης Υδάτινων Πόρων»			Αποκατάσταση τοπίου για τη διαμόρφωση χώρων οι οποίοι επηρεάστηκαν από την εξορυκτική διαδικασία- Φύτευση 36.000 δενδρυλλίων, συντήρηση αποκαταστάσεων τοπίων προηγούμενων ετών: 200.00 €
		ΠΟΣΟΣΤΟ 100%			
Επίσημη διαδικασία υποδοχής παραπόνων από την τοπική κοινότητα σχετικά με τη λειτουργία της.	Μέσω της ετήσιας επίσημης διαδικασίας διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη				
	ΠΟΣΟΣΤΟ 100%				
Συμβούλια ή ενώσεις εργαζομένων, στις επιτροπές υγείας και ασφάλειας ή άλλη μορφή εκπροσώπησης εργαζομένων που ασχολείται με τον αντίκτυπο της λειτουργίας της εταιρείας στην τοπική της κοινότητα.	Επιτροπή Ομίλου και Ομάδες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των εταιρειών				
	ΠΟΣΟΣΤΟ 100%				



Θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου με δυνητικές ή πραγματικές αρνητικές επιπτώσεις στις τοπικές κοινότητες

Αποτύπωμα Ομίλου	«ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.»	«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»	«ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	«PROTERGIA Α.Ε.»	«ΔΕΛΦΟΙ - ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.»
Κατανάλωση πρώτων υλών					
Διάθεση αποβλήτων					
Κατανάλωση ενέργειας					
Κατανάλωση νερού					
Μεταβολή τοπίου					
Επίδραση στη βιοποικιλότητα					
Εκπομπές CO <sub>2</sub>					
Κίνδυνοι Ασφαλείας					
Έλεγχος Διαφθοράς					
Σεβασμός των Α.Δ. στην αλυσίδα εφοδιασμού					
Παιδική και την καταναγκαστική εργασία στην αλυσίδα εφοδιασμού					
Προσλήψεις από τις τοπικές κοινωνίες					
Υποστήριξη τοπικών προμηθευτών					

- Δεν υφίσταται Επίπτωση
- Πιθανή Επίπτωση
- Ελεγχόμενη Επίπτωση

## Συμμόρφωση με τη νομοθεσία και αντι-ανταγωνιστική συμπεριφορά

Βασική δέσμευση και αρχή της φιλοσοφίας του «Όμιλου 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 τρασυ ή μονοπωλίων ούτε υφίστανται χρηματικές κυρώσεις που αφορούν στη συνολική μη συμμόρφωση των εταιρειών του με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς.

## Μείωση της διαφθοράς


ο φαινόμενο της διαφθοράς υπονομεύει το ηθικό περιβάλλον της επιχείρησης και ανάμεσα στις επιπτώσεις που μπορεί να προκαλέσει περιλαμβάνονται η παραβίαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, οι δυσμενείς επιπτώσεις στο περιβάλλον, η διαστρέβλωση του ανταγωνισμού καθώς και η παρεμπόδιση της διανομής του πλούτου και της οικονομική ανάπτυξης. Γενικά αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στη βιώσιμη ανάπτυξη, με δυσανάλογο αντίκτυπο στις φτωχές κοινότητες διαβρώνοντας την δομή της κοινωνίας. Για τον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» σημείο αναφοράς στην ανάπτυξη της διαφάνειας αποτελεί τόσο η επιχειρηματική του αξία που αναφέρεται στην Αρχή της Ακεραιότητας σε κάθε συναλλαγή του όσο και η δημόσια δέσμευσή του στη 1<sup>η</sup> Αρχή του UN GLOBAL COMPACT σύμφωνα με την οποία «Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας». Αν και ο Όμιλος ακόμα δεν έχει καθιερώσει ακόμη μια συγκεκριμένη και παγιωμένη Οργανωτική δομή Διαχείρισης Κινδύνων, ωστόσο μέσω τους συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου προχωρά στην αξιολόγηση και βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου καθώς και στην εξακρίβωση της συμμόρφωσης με τις θεσμοθετημένες πολιτικές και διαδικασίες όπως αυτές οριοθετούνται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, την ισχύουσα νομοθεσία και τις κανονιστικές διατάξεις. Στην κατεύθυνση αυτή δεν έχουν αναφερθεί ή εντοπιστεί συνθήκες στις εταιρείες του Ομίλου που να ενθαρρύνουν περιστατικά διαφθοράς. Το γεγονός αυτό δεν έχει ενεργοποιήσει προς το παρόν τον Όμιλο σε συντονισμένες δράσεις προληπτικού χαρακτήρα κατά της διαφθοράς όπως π.χ. η εκπαίδευση του προσωπικού των εταιρειών του ή ο επίσημος έλεγχος των επιχειρηματικών του μονάδων για την ύπαρξη συνθηκών κάτω από τις οποίες μπορούν να ευδοκιμήσουν περιστατικά διαφθοράς, δωροδοκίας ή εκβιασμού.

## Συμβολή σε σημαντικά θέματα δημόσιας πολιτικής

Η προώθηση των επενδύσεων από ΑΠΕ στην Ελλάδα αποτελεί συμβατική υποχρέωση της χώρας στα πλαίσια της επίτευξης του Κοινοτικού στόχου της διείσδυσης των ΑΠΕ στην τελική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας σε ποσοστό 20% μέχρι το έτος 2020. Επίσης, η απελευθέρωση της εγχώριας αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας θα επιφέρει σημαντικά οφέλη στην εθνική οικονομία, το περιβάλλον και τους καταναλωτές. Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», μέσω της θυγατρικής του εταιρείας «Protergia A.E.» συμμετέχει ενεργά σε δημόσιες διαβουλεύσεις επί συγκεκριμένων νομοσχεδίων καθώς και επί σχεδίων αποφάσεων και κανονισμών στον τομέα της ενέργειας που αφορούν άμεσα τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες. Επίσης, έχει ενεργή συμμετοχή σε συνέδρια και επιστημονικές ημερίδες με θεματικές ενότητες οι οποίες σχετίζονται με το παραγωγικό της αντικείμενο.

Στο πλαίσιο των παραπάνω πρωτοβουλιών αναφέρουμε ενδεικτικά:

- Ο Όμιλος εστιάζεται στην προώθηση των επενδύσεων από ΑΠΕ στην Ελλάδα μέσω της συμμετοχής της «Protergia A.E.» στον Ελληνικό Σύνδεσμο Ηλεκτροπαραγωγών από ΑΠΕ (ΕΣΗΑΠΕ) καθώς και στην Ελληνική Επιστημονική Ένωση Αιολικής Ενέργειας (ΕΛΕΤΑΕΝ). Επισημαίνεται ότι ο Εντεταλμένος Σύμβουλος - Γενικός Διευθυντής της «Protergia A.E.» κος Μπενρουμπή είναι μέλος του Δ.Σ. του ΕΣΗΑΠΕ.
- Εστιάζεται στην προώθηση της απελευθέρωσης της εγχώριας αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας μέσω της συμμετοχής της «Protergia A.E.» στον Ελληνικό Σύνδεσμο Ανεξάρτητων Εταιρειών Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΑΗ). Επισημαίνεται ότι ο Εντεταλμένος Σύμβουλος - Γενικός Διευθυντής της «Protergia A.E.» κύριος Μπενρουμπή είναι μέλος του Δ.Σ. του ΕΣΑΗ.
- Επίσης ο Όμιλος συμβάλει, με την ενεργή συμμετοχή της «Protergia A.E.» στο Ινστιτούτο Ενέργειας Νοτιοανατολικής Ευρώπης (IENE), στη διαμόρφωση θέσεων, προτάσεων και κλίματος, σχετικά με θέματα ενέργειας στον ευρύτερο χώρο της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.

A photograph of a modern building facade. The building has a light-colored, textured wall on the left and a large, multi-paned window on the right. A sign with the letters 'M' and 'A' is mounted on the wall. The text is overlaid on the image.

Εταιρικό κέντρο:  
■ ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε. ■  
Όμιλος Επιχειρήσεων

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 2011, όσον αφορά στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία της, ήταν οι ακόλουθες:

- Τον Ιανουάριο του 2011 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.- ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» επελέγη για να συμμετάσχει στο GLOBAL X ALUMINUM ETF, καθώς ελέγχει την ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε., ένα από τα μεγαλύτερα πλήρως καθετοποιημένα συγκροτήματα Αλουμινίου πανευρωπαϊκά. Το συγκεκριμένο Exchange Traded Fund (ETF), που διαπραγματεύεται στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης, είναι ένα open-end fund σχεδιασμένο να εντοπίζει την απόδοση των μετοχών με σημαντική δραστηριότητα στη βιομηχανία αλουμινίου διεθνώς.
- Τον Ιούνιο του 2011 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.- ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» ανακοίνωσε την έναρξη εμπορικής λειτουργίας της 2ης μονάδας παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας του Ομίλου, ονομαστικής ισχύος 444MW, στον Άγιο Νικόλαο Βοιωτίας.
- Το Νοέμβριο του 2011, η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.- ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ» γνωστοποίησε την επίτευξη αρχικής συμφωνίας για τη σταδιακή απόκτηση της Δραστηριότητας Βωξίτη της «S&B ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΟΡΥΚΤΑ Α.Ε.» στην Ελλάδα από την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», 100% θυγατρική εταιρεία της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» Η οριστικοποίηση των οικονομικών όρων και η υλοποίηση των συμφωνηθέντων θα γίνει μετά το πέρας του Due Diligence, που περιλαμβάνει οικονομικό, νομικό, φορολογικό και τεχνικό έλεγχο των συγχωνευόμενων μερών.
- Τον Ιούνιο του 2011 η Διοίκηση της εταιρείας αποφάσισε και πραγματοποίησε την πώληση του 100% της συμμετοχής της στη θυγατρική εταιρεία «ΔΕΛΦΟΙ ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» στην επίσης 100% θυγατρική εταιρεία «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αντί τιμήματος €23,2 εκατ. και σημείωσε κέρδος από την πώληση αυτή ύψους € 4 εκατ.

## ■ Βασικά Οικονομικά Μεγέθη

Πίνακας Οικονομικής Αξίας	2009	2010	2011
Κύκλος εργασιών (€)	19,512,000	6,000,000	6,173,000
Οικονομική αξία που δημιουργείται	19,512,000	6,000,000	6,173,000
Λειτουργικό κόστος (€)	19,498,000	11,801,000	6,001,000
Μισθοί και παροχές εργαζομένων (€)	7,264,000	6,858,000	6,136,497
Πληρωμές φόρου εισοδήματος & άλλων φόρων (€)	1,113,000	2,335,000	514,286
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (€)	10,019,000	0	0
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας (€)	734,379	829,975	388,320
Οικονομική αξία που κατανέμεται	38,628,379	21,823,975	13,040,103
Οικονομική αξία που κατανέμεται	198,0%	363,7%	211,2%
Οικονομική αξία που διατηρείται	-98,0%	-263,7%	-111,2%

■ Εργασιακές πρακτικές

Για τη σωστή ανάπτυξη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», ξεκινώντας πρωτίστως από τον απόλυτο σεβασμό των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων της, έχει ενσωματώσει στη λειτουργία της 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 της.

Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	87	94	87
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)			52
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)			35

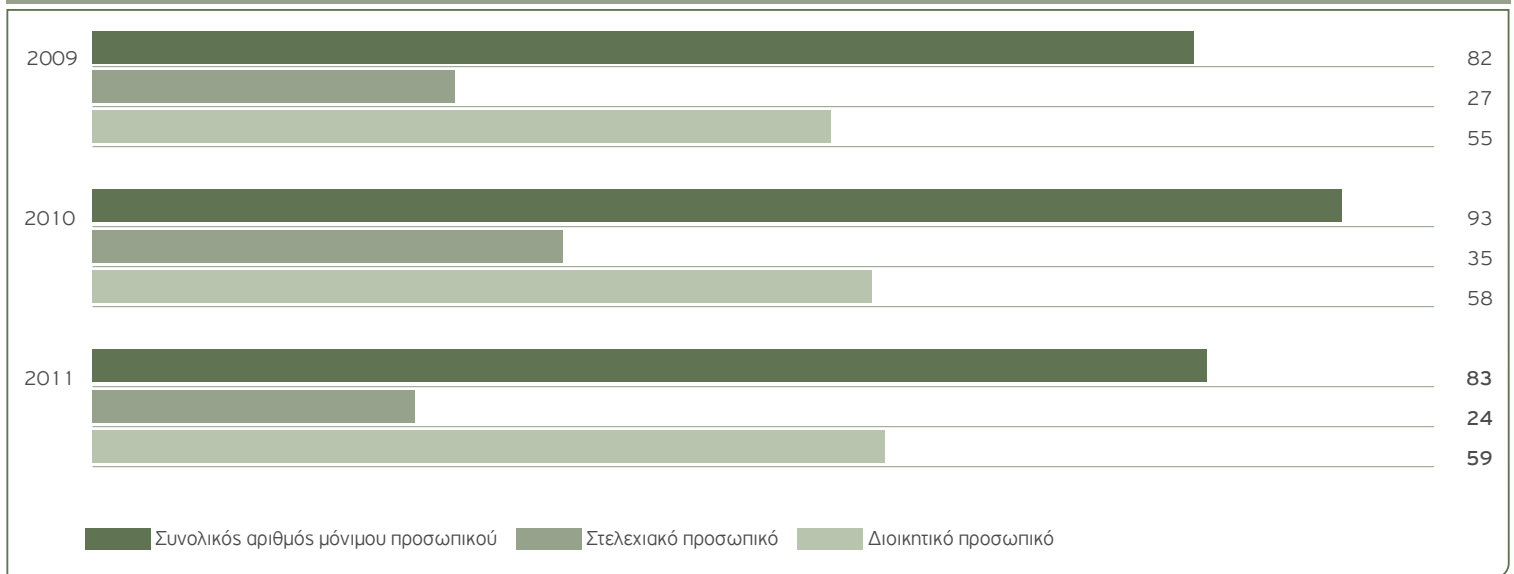
\* Συμπεριλαμβάνονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	85
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών	2
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Ανδρες)	0
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Γυναίκες)	2

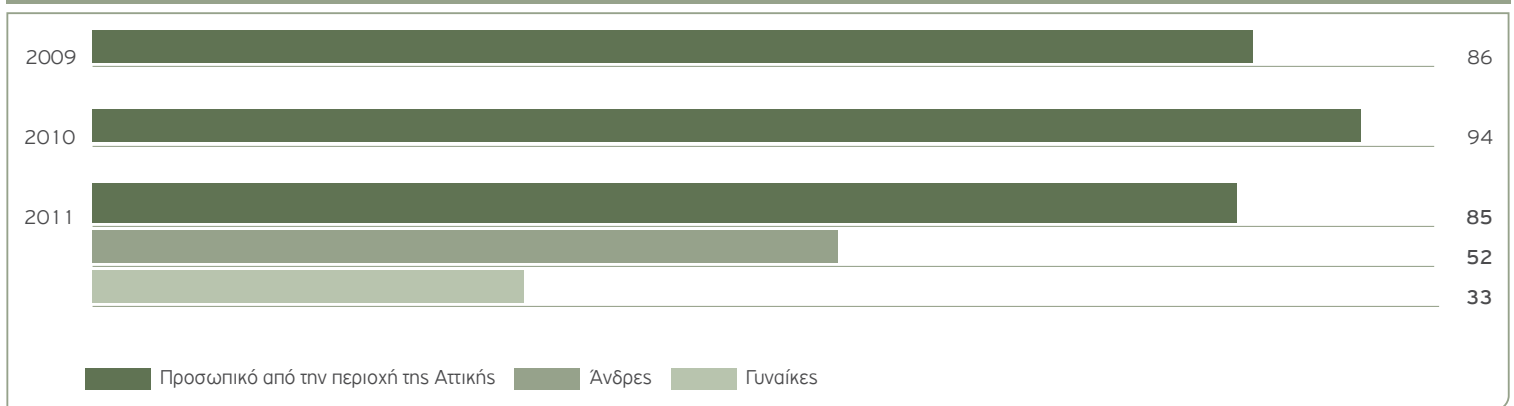
Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	86	94	85
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Ανδρες)			52
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)			33
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	1	0	0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Ανδρες)			0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Γυναίκες)			0

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	82	93	83
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Ανδρες)			52
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γυναίκες)			31
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου	5	1	2
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Ανδρες)			1
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Γυναίκες)			1

### Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



### Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή



### 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* της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα	2009	2010	2011
Προσλήψεις από την περιοχή της Αττικής	100%	100%	100%

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

### Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων

Κατά τη διάρκεια του 2011 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», προχώρησε σε 3 προσλήψεις, σύμφωνα με τις ανάγκες τις, ενώ από την εταιρεία αποχώρησαν 4 εργαζόμενοι. Οι 3 αποχωρήσεις εργαζομένων από την εταιρεία ήταν οικιοθελείς ενώ η τέταρτη αφορούσε μετακίνηση εργαζομένου σε άλλη εταιρεία του Ομίλου. Περιστατικά νέων προσλήψεων εργαζομένων στον Όμιλο που αποχώρησαν από την εργασία κατά τη διάρκεια του 2011 δεν υφίστανται.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων	14	25	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	16.2%	26.6%	3.5%
Προσλήψεις εργαζομένων (Άνδρες)	8	17	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	9.3%	18.0%	2.4%
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	6	8	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	7.0%	8.5%	1.2%
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	2	9	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.3%	9.6%	2.4%
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	11	14	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	12.8%	14.9%	1.2%
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	1	2	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.2%	2.1%	0.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Αττικής	14	25	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	16.2%	26.6%	3.5%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός αποχωρήσεων εργαζομένων	9	11	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	10.5%	11.7%	4.8%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	5	6	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	5.7%	6.4%	2.4%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	4	5	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.6%	5.3%	2.4%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	1	2	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.1%	2.1%	0.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	5	7	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	5.7%	7.4%	3.5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	3	2	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.4%	2.1%	1.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Αττικής	9	11	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	10.5%	11.7%	4.8%

### Εξέλιξη εργαζομένων

Η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.» 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 2011, επίσημη αξιολόγηση από την εταιρεία έλαβαν 46 άτομα, ποσοστό σχεδόν 54% επί του συνόλου των εργαζομένων, ενώ ο συνολικός αριθμός των προαγωγών ανήλθε σε 4. Οι εν λόγω προαγωγές έλαβαν χώρα στις εξής διευθύνσεις: Πληροφορικής Ομίλου, Εσωτερικού Ελέγχου, Χρηματοοικονομικών Ομίλου και Οικονομικών.

Στοιχεία εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση	65	33	46
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	75.0%	35.0%	54.1%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Άνδρες)			39
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων			45.9%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Γυναίκες)			7
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων			8.2%
<b>Αριθμός εσωτερικών προαγωγών</b>	3	12	4

## Ασφάλεια & Υγιεινή

Αν και οι δραστηριότητες της εταιρείας πραγματοποιούνται κυρίως σε χώρους γραφείων και ως εκ τούτου η πιθανότητα ατυχημάτων είναι μικρή, βασική μέριμνα 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	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	87	94	85
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Άνδρες)			52
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)			35
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων*	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Άνδρες)			0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Γυναίκες)			0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	0	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Άνδρες)			0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Γυναίκες)			0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	0.0	0.0	0.0
IR (Άνδρες)			0.0
IR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0.0	0.0	0.0
ODR (Άνδρες)			0.0
ODR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	0.0	0.0	0.0
LDR (Άνδρες)			0.0
LDR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης απουσιών (AR)	1,543.1	1,240.4	1,028.7
AR (Άνδρες)			740.8
AR (Γυναίκες)			1,469.0

1. Στον αριθμό των ατυχημάτων δεν έχουν περιληφθεί τα πολύ ελαφρά ατυχήματα που έχουν συμβεί κατά την εργασία.
2. Ο δείκτης απουσιών αναφέρεται στην απουσία από την εργασία, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε λόγους υγείας ή όχι.
3. Οι απολεσθείσες ημέρες λόγω ατυχήματος υπολογίζονται από την επομένη του ατυχήματος και μέχρι την επιστροφή του παθόντα στην εργασία.
4. Ο όρος «ημέρες» αναφέρεται σε ημερολογιακές ημέρες.



**Εκπαίδευση**

Κατά τη διάρκεια του 2011 η «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», υλοποίησε συνολικά 8 εκπαιδευτικές ενότητες συνολικής διάρκειας 366 ωρών, με ιδιαίτερη έμφαση στην κατάρτιση των φορολογικών συστημάτων, την ανάπτυξη των διοικητικών δεξιοτήτων και της Πληροφορικής. Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε στο ποσό των 5,876 €. Η εταιρεία δεν παρέχει υπηρεσίες εύρεσης εργασίας ή προγράμματα υποστήριξης (π.χ. κατάρτιση, παροχή συμβουλών) κατά την έξοδο των εργαζομένων από την εργασιακή ζωή.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	82	93	83
Στελεχιακό προσωπικό	27	35	24
Διοικητικό προσωπικό	55	58	59

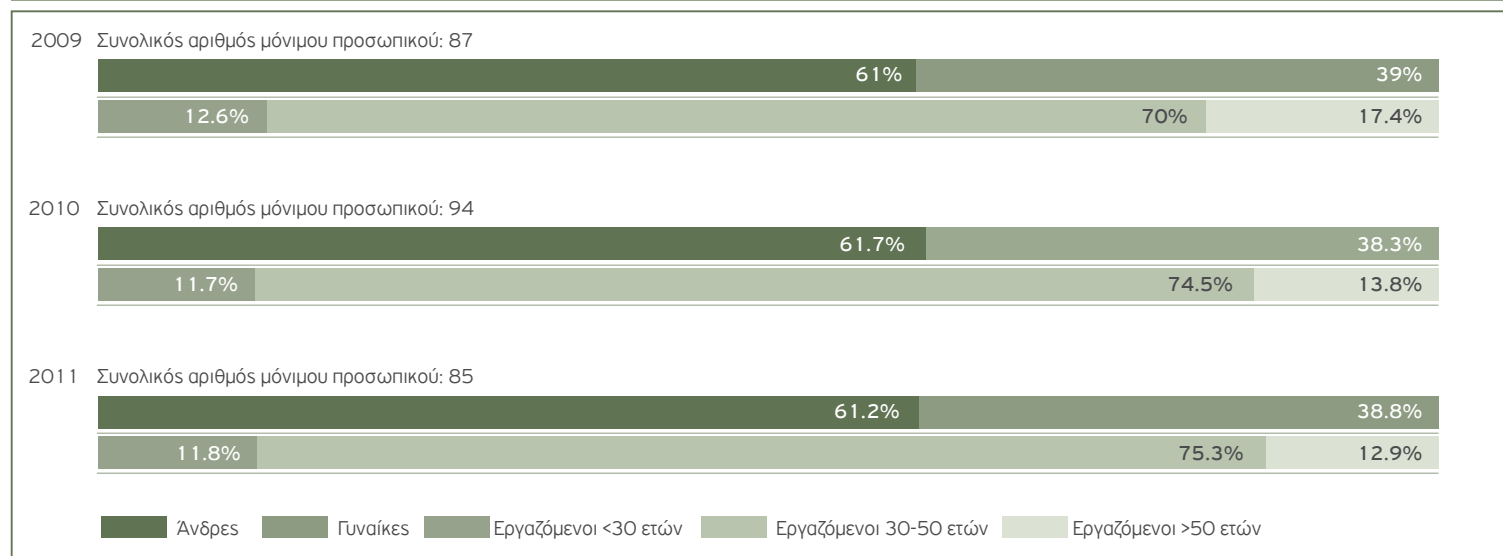
Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	366
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Στελεχιακού προσωπικού	120
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Διοικητικού προσωπικού	246
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	4.4
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Στελεχιακού προσωπικού	5.0
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Διοικητικού προσωπικού	4.2

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά φύλο	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	366
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Άνδρες)	238
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	128
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Άνδρες)	4.6
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	3.7

**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.

**Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των εργαζομένων**



Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	82	93	83
Στελεχιακό προσωπικό	27	35	24
Διοικητικό προσωπικό	55	58	59

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	2011
Άνδρες	75.0%
Γυναίκες	25.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	0.0%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	66.7%
Εργαζόμενοι >50 ετών	33.3%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	2011
Άνδρες	55.9%
Γυναίκες	44.1%
Εργαζόμενοι <30 ετών	16.9%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	78.0%
Εργαζόμενοι >50 ετών	5.1%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης ανά φύλο επί του συνόλου των εργαζομένων	2011
Εργαζόμενοι από Μειονοτικές ομάδες	0.0%
Άνδρες	0.0%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	11.8%
Άνδρες	4.7%
Γυναίκες	7.1%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	75.3%
Άνδρες	47.1%
Γυναίκες	28.2%
Εργαζόμενοι >50 ετών	12.9%
Άνδρες	9.4%
Γυναίκες	3.5%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο	2011
Σύνολο ατόμων Διοικητικού Συμβουλίου	11
Άνδρες	90.1%
Γυναίκες	9.9%
<30 ετών	0.0%
30 – 50 ετών	0.0%
>50 ετών	100.0%

## Οικειοθελείς Παροχές

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

Οικειοθελείς παροχές της εταιρείας που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2010	2011
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	v	v
Άδεια μητρότητας/πατρότητας	v	v
Πρόβλεψη συνταξιοδότησης	v	v
Διάθεση εταιρικού αυτοκινήτου & θέση στάθμευσης	v	v
Διάθεση κινητού τηλεφώνου, laptop & Smartphone	v	v
Παροχή βενζίνης	v	v

Συντελεστές επιστροφής και παραμονής των εργαζομένων στην εργασία μετά τη γονική άδεια, με βάση το φύλο	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που είχαν το δικαίωμα για γονική άδεια	3
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που είχαν το δικαίωμα για γονική άδεια (Άνδρες)	0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που είχαν το δικαίωμα για γονική άδεια (Γυναίκες)	3
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έκανε χρήση της γονικής άδειας	3
Άνδρες	0
Γυναίκες	3
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.4%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας (Άνδρες)	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας (Γυναίκες)	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.4%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και ο οποίος εξακολουθεί να απασχολείται δώδεκα μήνες μετά την επιστροφή του στην εργασία	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.4%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και ο οποίος εξακολουθεί να απασχολείται δώδεκα μήνες μετά την επιστροφή του στην εργασία (Άνδρες)	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%
Συνολικός αριθμός των εργαζομένων ο οποίος επέστρεψε στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και ο οποίος εξακολουθεί να απασχολείται δώδεκα μήνες μετά την επιστροφή του στην εργασία (Γυναίκες)	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)	2.4%

## ■ 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 ποσότητα της ενέργειας που αγοράστηκε και καταναλώθηκε από μη ανανεώσιμες πηγές, από την εταιρεία ανήλθε σε 2,208.9 GJ με την ηλεκτρική ενέργεια να αντιπροσωπεύει το 79.5% αυτής και το υπόλοιπο την κατανάλωση πετρελαίου.

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2011
Κατανάλωση έμμεσης ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	0
Κατανάλωση έμμεσης ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	2,208.9
ΠΕΤΡΕΛΑΙΟ	452.1
ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ	1,756.8
Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας (GJ)	2,208.9

### Κατανάλωση νερού

Η κατανάλωση νερού στη «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», το 2011, ανήλθε σε 1.465,1 m<sup>3</sup> μειωμένη κατά 16.5% από την αντίστοιχη κατανάλωση του 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	2011
Κατανάλωση νερού (m <sup>3</sup> )	1,300.2	1,754.8	1,465.1
Κατανάλωση νερού/άτομο (m <sup>3</sup> )	14.9	18.7	17.2

## 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 σταδιακά να συμπεριλάβει, στους μηχανισμούς αυτούς, και τους υπόλοιπους τύπους των αποβλήτων της.

Ποσότητες αποβλήτων* από τη δραστηριότητα της εταιρείας	2009	2010	2011
Επικίνδυνα απόβλητα (TON)	0	0	0
Μη επικίνδυνα απόβλητα (TON)	2.18	2.55	4.22
Μπαταρίες	0.02	0.02	0.02
Χαρτί	2.16	2.53	4.20

\* Τα απόβλητα συγκεντρώνονται και αποσύρονται μέσω ειδικού αδειοδοτημένου εργολήπτη

Ποσότητες αποβλήτων / μέθοδο διάθεσης	2009	2010	2011
Ανακύκλωση (TON)	2.18	2.55	4.22

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

- Μπαταρίες (εταιρεία: POLYECO A.E.)
- Χαρτί (εταιρεία: ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΣΤΕΡΕΩΝ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΤΣΙΛΟΓΛΟΥ ΑΠ.ΣΠΥΡΙΔΩΝ)

## Κοινωνία

Η ευρύτερη κοινωνική προσφορά της «ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.», πραγματοποιείται μέσα από ένα σύνολο πρωτοβουλιών και δράσεων που ενσωματώνονται στην νέα κατεύθυνση που όρισε η εταιρεία το 2011, στοχεύοντας κυρίως στην υποστήριξη των Τεχνών και του Πολιτισμού ως παράγοντα ενδυνάμωσης της κοινωνικής συνοχής καθώς και επιλεγμένων πρωτοβουλιών που αφορούν τόσο στη στήριξη της επιχειρηματικότητας όσο και στην ενίσχυση του έργου των εθελοντικών και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων με προσανατολισμό την προστασία της παιδικής ηλικίας. Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζονται αναλυτικά το ποσό των 388,320 € που δαπάνησε η εταιρεία για τους σκοπούς αυτούς το 2011.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010	2011
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη	Δαπάνη
Τέχνες και πολιτισμός	Οικονομική υποστήριξη θεατρικών παραστάσεων & εκθέσεων ζωγραφικής, εκδόσεις βιβλίων, ενίσχυση τοπικών πολιτιστικών συλλόγων	460.947 €	460.000 €	324,300€
Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας	Χορηγίες, επιχειρηματικά συνέδρια	122.000 €	212.250 €	33,570€
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 €	23,000€
Αθλητισμός	Κάλυψη αναγκών τοπικών αθλητικών σωματείων	16,000 €	50,000 €	7,000 €
Εκπαίδευση	Υποτροφίες, ανάγκες εκπαιδευτικών ιδρυμάτων	12.000 €	16.500 €	450€

**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)
- Το Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (ΣΜΕ)
- Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
- Το Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών
- Το Αραβο-ελληνικό Επιμελητήριο Εμπορίου και Ανάπτυξης
- Το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
- Το Ελληνοκινεζικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

**■ Στόχοι 2012**

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία αξιολόγησης	100%
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Εκπαίδευση προσωπικού Ασφαλείας στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	100%
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
Περιγραφή στόχου	
Εγκατάσταση παροχής Φυσικού Αερίου	
Ανακύκλωση ηλεκτρικών λαμπτήρων	



## Τομέας Μεταλλουργίας & Μεταλλείων

Ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ έχει αναπτύξει, τα τελευταία χρόνια, σημαντική δραστηριότητα στην εξόρυξη και μεταλλουργία βασικών μετάλλων, σήμερα 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 λιγωτικής παραγωγής, συνεισφέροντας δυνητικά 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 CO<sub>2</sub> 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 & Μεταλλείων, ο Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ δραστηριοποιείται μέσω των εταιρειών «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» και της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.».





# ■ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε. ■

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», ιδρύθηκε το 1960 ως ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Β.Ε.Α.Ε. και αποτελεί την μεγαλύτερη καθετοποιημένη μονάδα, σε όλη την Ευρώπη, παραγωγής και εμπορίας αλουμίνιας και αλουμινίου. Με δυνατότητα ετήσιας παραγωγής που αγγίζει τους 810.000 τόνους αλουμίνιας, 165.000 τόνους πρωτόχυτου αλουμινίου -ηλεκτρόλυση και 170.000 τόνους αλουμινίου τελικού προϊόντος η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» αποτελεί το μεγαλύτερο παραγωγό αλουμίνιας και αλουμινίου στη Νοτιοανατολική Ευρώπη. Οι εγκαταστάσεις της εταιρείας, έκτασης 7 χιλ. στρεμμάτων, βρίσκονται στον Άγιο Νικόλαο, Παραλία Διστόμου Βοιωτίας.

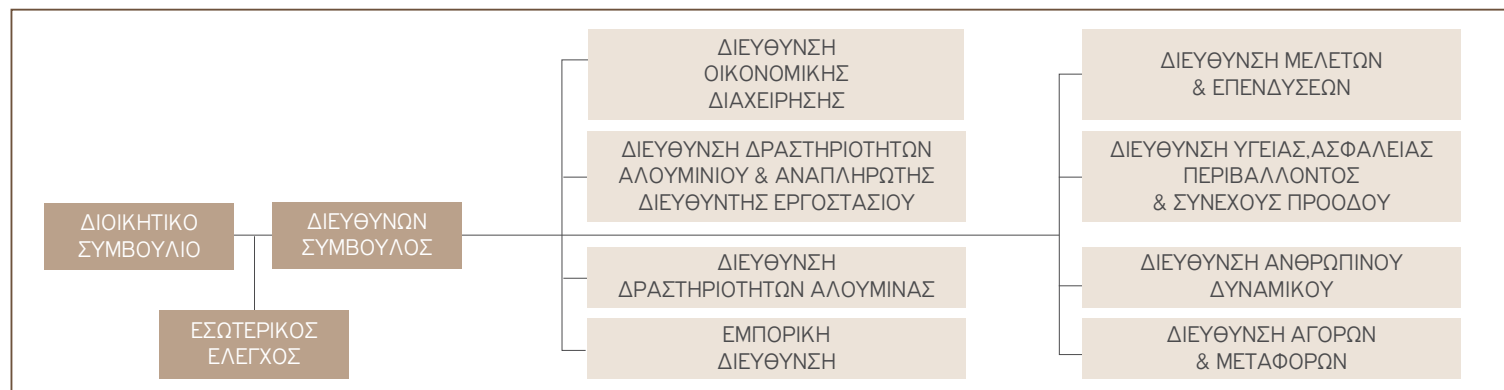
## ■ Βασικά οικονομικά μεγέθη

Η βιωσιμότητα και η ανάπτυξη της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» είναι για τον Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ βασική προτεραιότητα. Για το λόγο αυτό, σχεδιάστηκε και θα υλοποιηθεί μέχρι το 2013, το πρόγραμμα «ΜΕΛΛΟΝ», που αποτελεί ένα δεκάλογο μέτρων και στρατηγικών αποφάσεων, ο οποίος στοχεύει στο να διασφαλίσει και να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα του τομέα Μεταλλουργίας για την επόμενη 20ετία.

Πίνακας Οικονομικής Αξίας	2009	2010	2011
Κύκλος εργασιών (€)	427,348,360	476,918,267	520,117,016
Οικονομική αξία που δημιουργείται	427,348,360	476,918,267	520,117,016
Λειτουργικό κόστος (€)	376,272,921	439,571,979	514,472,642
Μισθοί και παροχές εργαζομένων (€)	58,827,824	51,917,102	55,144,721
Πληρωμές φόρου εισοδήματος & άλλων φόρων (€)	535,748	-2,915,140	6,499,085
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (€)	0	0	0
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας (€)	267,600	373,800	0
Οικονομική αξία που κατανέμεται	435,904,093	488,947,741	576,116,448
Οικονομική αξία που κατανέμεται	102.0%	102.5%	110.7%
Οικονομική αξία που διατηρείται	-2.0%	-2.5%	-10.7%

## ■ Δομή Διοίκησης

### Οργανωτική δομή



### Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 24.06.2011 από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 24.06.2011:

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

Στη συνέχεια την 19.01.2012 ανασυγκροτήθηκε το Διοικητικό Συμβούλιο εκ νέου λόγω αντικατάστασης του εκλιπόντος Μέλους κ. Γεώργιου Λυμπεράκη από τον κ. Ευάγγελο Χρυσάφη.

### 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 προασπίζοντας 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, αρχικά με την από 24.06.2011 απόφαση και στη συνέχεια με την από 08.09.2011 απόφαση και τέλος με την 17.10.2011 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και με τις ειδικότερες επιφυλάξεις όπως αναφέρονται στην οικεία απόφαση το σύνολο των εξουσιών του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταβιβάζεται προς το 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 οικείες διατάξεις του κ.ν.2190/1920.

■ Εργασιακές πρακτικές

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 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.

Στοιχεία προσωπικού

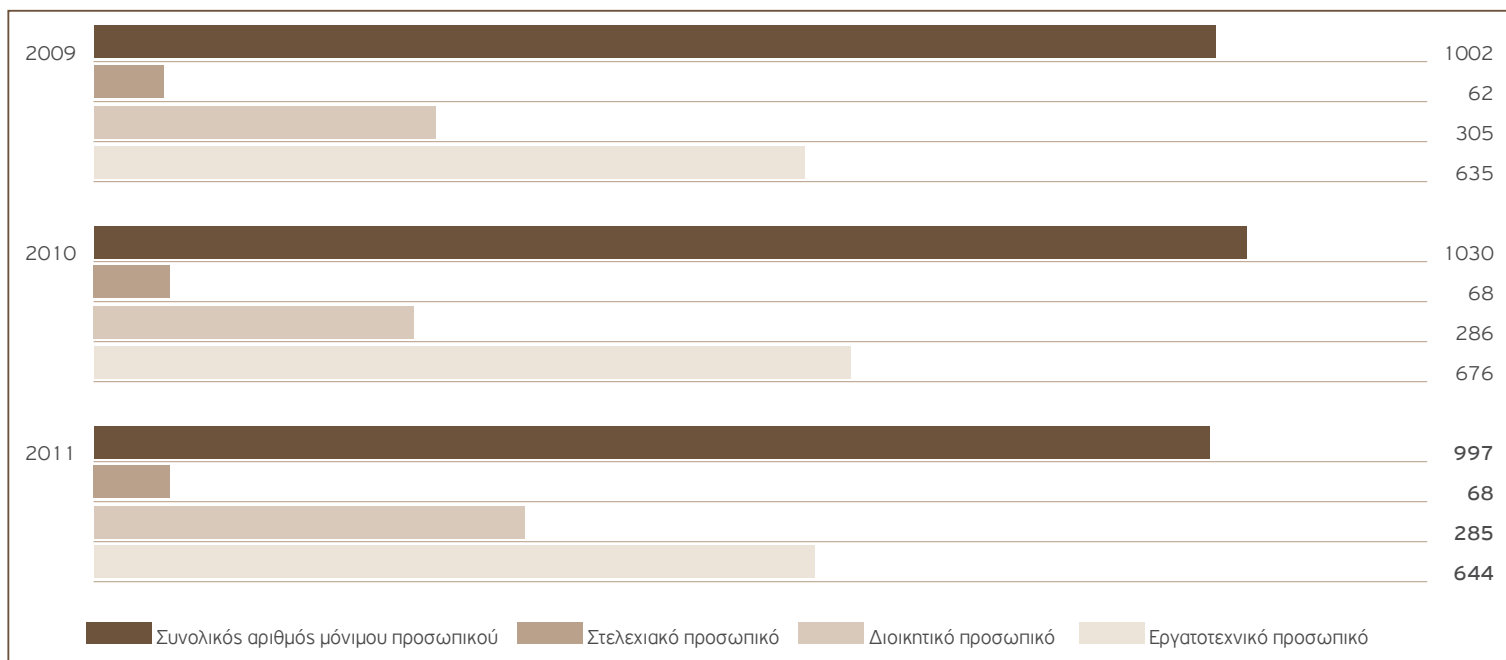
Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	1003	1031	998
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)	940	970	940
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)	63	61	58

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	1002	1030	997
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)	939	969	939
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)	63	61	58
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών	1	1	1
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Ανδρες)	1	1	1
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Γυναίκες)	0	0	0

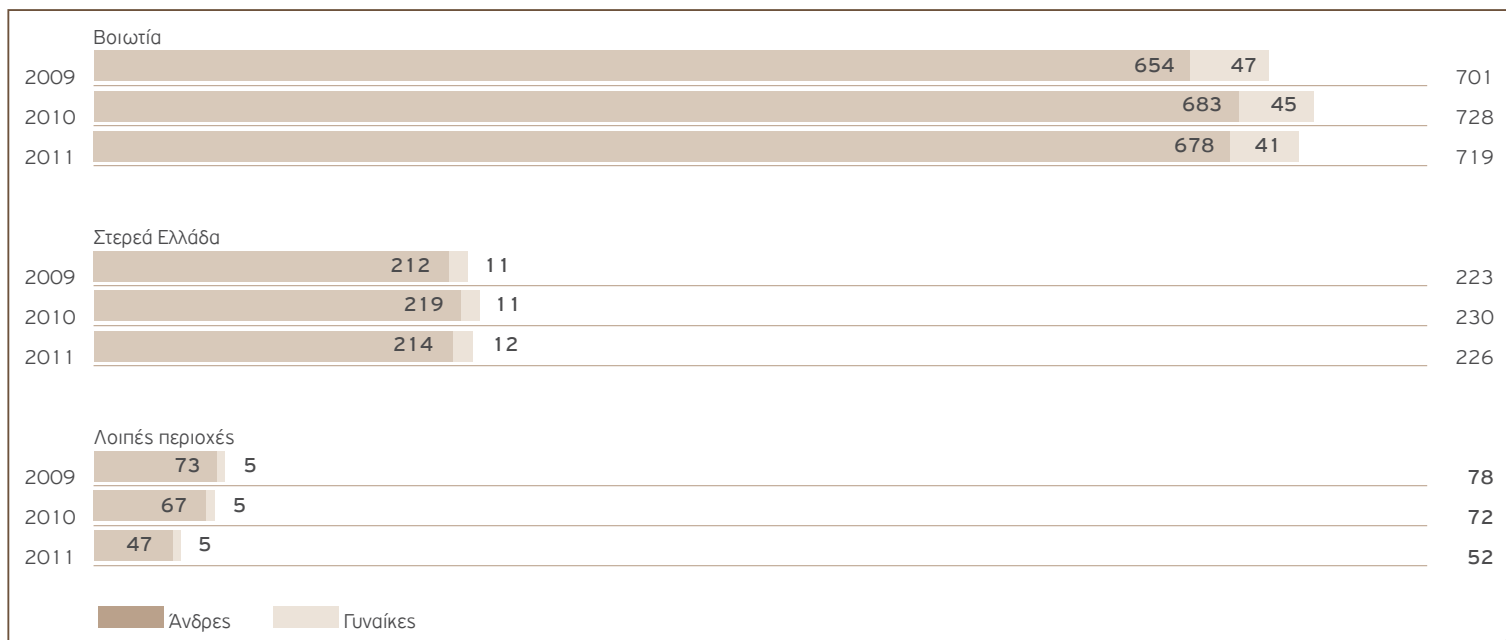
Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1002	1030	997
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Ανδρες)	939	969	939
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)	63	61	58
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	0	0	0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Ανδρες)	0	0	0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Γυναίκες)	0	0	0

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	960	942	950
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Ανδρες)	901	881	894
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γυναίκες)	59	61	56
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου	42	88	47
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (Ανδρες)	38	88	45
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (Γυναίκες)	4	0	2

### Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



### Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή



### Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» δίνει προτεραιότητα στις προσλήψεις των εργαζομένων της, κυρίως του εργατοτεχνικού προσωπικού της, από την κοινότητα της περιοχής που δραστηριοποιείται (Βοιωτία). Το 2011, το 67% των προσλήψεων της εταιρείας πραγματοποιήθηκε από την περιοχή του νομού της Βοιωτίας ενισχυμένο κατά τέσσερις ποσοστιαίες μονάδες από το 2010, ενώ η αναλογία των στελεχών της ανώτερης διοίκησης της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα διατηρήθηκε στο ποσοστό του 11,1%. Ο όρος «ανώτερη διοίκηση» όπως ορίζεται από την εταιρεία 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. Κατά τη διάρκεια του 2011 η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προχώρησε σε 172 προσλήψεις, ενώ αποχώρησαν από την εταιρεία 123 εργαζόμενοι. Το 61% των αποχωρήσεων των εργαζομένων αφορούσαν λόγους συνταξιοδότησης. Οι εργαζόμενοι που δικαιούνται σύνταξης από τα Ασφαλιστικά ταμεία αποχωρούν αμέσως μόλις συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Σε περίπτωση απόλυσης υφίσταται καταβολή αποζημίωσης όπως ορίζεται από τους νόμους ν.2112/20 και ν.3198/55, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις δίνεται ευνοϊκότερη αποζημίωση από την προβλεπόμενη υπέρ του εργαζομένου. Η εταιρεία δεν παρέχει υπηρεσίες εύρεσης εργασίας ή προγράμματα υποστήριξης (π.χ. κατάρτιση, παροχή συμβουλών) κατά την έξοδο των εργαζομένων από την εργασιακή ζωή.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων	45	62	172
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.5%	6.0%	17.3%
Προσλήψεις εργαζομένων (Άνδρες)	44	57	165
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.4%	5.5%	16.5%
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	1	5	7
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.1%	0.5%	0.7%
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	30	36	103
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.0%	3.5%	10.3%
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	14	23	68
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.4%	2.2%	6.8%
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	1	3	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.1%	0.3%	0.1%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Βοιωτίας			115
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης			11.5%
Προσλήψεις εργαζομένων την περιοχή της Υπόλοιπης Στερεάς Ελλάδας			44
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης			4.4%
Προσλήψεις εργαζομένων από λοιπές περιοχές			13
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης			1.3%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός αποχωρήσεων εργαζομένων	89	81	123
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	8.9%	7.9%	12.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	86	77	113
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	8.6%	7.5%	11.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	3	4	10
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.3%	0.4%	1.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	6	6	26
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.6%	0.6%	2.6%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	8	7	22
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.8%	0.6%	2.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	75	68	75
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	7.5%	6.6%	7.5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Βοιωτίας			28
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης			2.8%
Αποχωρήσεις εργαζομένων την περιοχή της Υπόλοιπης Στερεάς Ελλάδας			50
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης			5.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από λοιπές περιοχές			45
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης			4.5%

Στοιχεία νέων προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν από την εργασία κατά τη διάρκεια του 2011	2011
Συνολικός αριθμός νέων προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011	35
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3,5%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 (Ανδρες)	34
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3,4%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 (Γυναίκες)	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0,1%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 <30 ετών	19
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1,9%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 30 - 50 ετών	16
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1,6%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 >50 ετών	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0,0%

## Εξέλιξη εργαζομένων

Η εταιρεία προσβέβει ότι για να είναι δυνατή η εξέλιξη των εργαζομένων της πρέπει να υπάρχει συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων και της απόδοσης τους. 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 αποκτά με δικά του μέσα.
- Του εμπλουτισμού της εργασιακής του εμπειρίας κατά την εκτέλεση της εργασίας.
- Της συμμετοχής του σε θεσμούς ομαδικής εργασίας όπως οι Ομάδες Συνεχούς Προόδου, οι Λειτουργικές Οργανωτικές Μονάδες (ΛΟΜ) κ.ά.

Το 2011 το 84% σχεδόν των εργαζομένων της εταιρείας αξιολογήθηκε μέσω της Διαδικασίας Αξιολόγησης Επαγγελματικής Προόδου που εφαρμόζει. Τα στοιχεία και οι στόχοι της συγκεκριμένης διαδικασίας αναλύθηκαν διεξοδικά στον απολογισμό του 2010 και δεν περιγράφονται στην παρούσα ενότητα αφού αποτελεί πάγιο μηχανισμό της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.».

Στοιχεία εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση	960	942	832
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	96.0%	91.5%	83.4%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Ανδρες)			796
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων			79.8%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Γυναίκες)			35
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων			3.5%

## Ασφάλεια και Υγιεινή

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» με ιδιαίτερο σεβασμό στην προστασία της ανθρώπινης ζωής, έχει θέσει ως προτεραιότητα το σχεδιασμό μέτρων για την πρόβλεψη και την πρόληψη ατυχημάτων. Εν τούτοις το 2011, ο στόχος 0 ατυχήματα δεν επετεύχθη, αφού συνέβησαν στην εταιρεία επτά ατυχήματα, δύο με προσωρινή διακοπή εργασίας και πέντε χωρίς διακοπή. Τα ατυχήματα με προσωρινή διακοπή αφορούσαν τραυματισμούς στα άκρα (χέρι) των εργαζομένων και έλαβαν χώρα ένα κατά τις εργασίες της εταιρείας στο χώρο του Λιμανιού και ένα στη διαδικασία παραγωγής της Αλουμίνιας. Τα ατυχήματα χωρίς διακοπή αφορούσαν διάφορους τραυματισμούς κυρίως στα άκρα (χέρι) των εργαζομένων και έλαβαν χώρα σε διάφορα στάδια της διαδικασίας παραγωγής της Αλουμίνιας και της συντήρησης Αλουμινίου.

Οι αντίστοιχες Δραστηριότητες (Λιμανιού, Παραγωγής Αλουμίνιας, Χυτηρίου και Συντήρησης Αλουμινίου) ανέλυσαν το κάθε συμβάν ξεχωριστά, με βάση τη μέθοδο της «Ανάλυσης του Δέντρου των Αιτιών», και κατέληξαν στις βασικές αιτίες που προκάλεσαν τα ατυχήματα ενώ ταυτόχρονα σχεδιάστηκαν σχετικές διορθωτικές ενέργειες (με υπεύθυνο, προθεσμία και ημερομηνία ολοκλήρωσης) για την ενημέρωση των εργαζομένων και την αποτροπή συνθηκών που μπορεί να προκαλέσουν τυχόν επανάληψή τους. Σύμφωνα με τις αναλύσεις των αιτιών οι βασικοί λόγοι που προκάλεσαν τα ατυχήματα ήταν: α) η ασαφής επικοινωνία, β) η λανθασμένη θέση εργαζόμενου κατά την εργασία του, γ) η υποτίμηση του κινδύνου, δ) η μη αναγνώριση του κινδύνου, ε) η ολισθηρότητα φορτίου και στ) η μη ασφάλιση μηχανημάτων.

Επιπροσθέτως, οι ενέργειες που υλοποιήθηκαν εκ μέρους της εταιρείας για την εξάλειψη των τραυματισμών στην εργασία πέραν των συστηματικών ενεργειών που υλοποιούνται σε ετήσια βάση ήταν:

- 10 επισκέψεις ΕΑΙ (Επισκέψεων Ασφαλείας Ιεραρχίας) 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 ανά στέλεχος (συνυπολογίζεται στις 10 ΕΑΙ/έτος).
- 60% δείκτης ποιοτικών προληπτικών ενεργειών ΕΑΙ: Υπολογίζεται βαθμολογώντας τις Προληπτικές ενέργειες των ΕΑΙ σύμφωνα με τα παρακάτω κριτήρια και την αντίστοιχη βαρύτητα: 1. Η ενέργεια δεν ολοκληρώνεται επιτόπου κατά τη διάρκεια της ΕΑΙ (βαρύτητα 20%), 2. Η ενέργεια δεν αφορά μόνο συζήτηση με τον παρατηρούμενο (βαρύτητα 15%), 3. Η ενέργεια είναι συγκεκριμένη (βαρύτητα 15%), 4. Γενίκευση της ενέργειας (βαρύτητα 25%) και 5. Εμπλοκή του προσωπικού (βαρύτητα 25%).
- >70 ΠΕΑ / άτομο της μεσαίας ιεραρχίας και ανά έτος: Πρόκειται για προσωπικές ενέργειες ασφαλείας οι οποίες έχουν το σκεπτικό της καταγραφής θεμάτων ασφαλείας και αποκλίσεων στην εγκατάσταση όπως επικίνδυνες ενέργειες και επικίνδυνες καταστάσεις.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	1.002	1.030	997
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)	939	969	939
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)	63	61	58
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Ανδρες)	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Γυναίκες)	0	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	9	6	7
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Ανδρες)			7
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Γυναίκες)			0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	1.0	0.7	0.8
IR (Ανδρες)			0.8
IR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0.56	0.0	0.0
ODR (Ανδρες)			0.0
ODR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)**	75.32	5.71	14.1
LDR (Ανδρες)			15.0
LDR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης απουσιών (AR)**	10,608	11,229	1.8
AR (Ανδρες)			1.9
AR (Γυναίκες)			0.0

\* Στον αριθμό των ατυχημάτων δεν έχουν περιληφθεί τα πολύ ελαφρά ατυχήματα που έχουν συμβεί κατά την εργασία.

\*\* Ο δείκτης απουσιών αναφέρεται στην απουσία από την εργασία, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε λόγους υγείας ή όχι.

\*\*\* Οι απολεσθείσες ημέρες λόγω ατυχήματος υπολογίζονται από την επομένη του ατυχήματος και μέχρι την επιστροφή του παθόντα στην εργασία. Ο όρος «ημέρες» αναφέρεται σε ημερολογιακές ημέρες.

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

Πρόσθετοι δείκτες Ασφάλειας	2009	2010	2011
LTI : Αριθμός ατυχημάτων με διακοπή εργασίας ανά 1.000.000 ώρες εργασίας	3.37	0.56	1.10
RCR: Αριθμός καταγεγραμμένων ατυχημάτων με ή χωρίς διακοπή εργασίας ανά 1.000.000 ώρες εργασίας	5.05	3.36	3.86
FA: Αριθμός επισκέψεων στο ιατρείο ανά 1.000.000 ώρες εργασίας	18.5	17.9	16.5
DLR: Αριθμός χαμένων ημερών εργασίας λόγω ατυχήματος ανά 1.000.000 ώρες εργασίας	377	29	71

Στην «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» το ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού, που αντιπροσωπεύεται από την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας Εργοστασίου (ΕΥΑΕ) για το 2011, είναι άνω του 75%. 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.

## Εκπαίδευση

Το 2011, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» περιλάμβανε συνολικά 48,505 ώρες εκπαίδευσης αριθμός μειωμένος κατά 12% από τον αντίστοιχο αριθμό ωρών του 2010. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της εταιρείας, στο οποίο συμμετείχε σχεδόν το 95% του ανθρώπινου δυναμικού της, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα τεχνικής εκπαίδευσης όπως και σε θέματα Ασφάλειας και Υγιεινής.

Τα προγράμματα κατάρτισης ή υποστήριξης των εργαζομένων της εταιρείας για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους αποτελούνται κυρίως από εκπαιδευτικά σεμινάρια τα οποία υλοποιούνται εσωτερικά και επικεντρώνονται στους τομείς της Πληροφορικής, των ξένων γλωσσών, του management και της ποιότητας. Τα προγράμματα επιδοτούνται μέσω ΛΑΕΚ του ΟΑΕΔ.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	1,002	1,030	997
Στελεχιακό προσωπικό	62	68	68
Διοικητικό προσωπικό	305	286	285
Εργατοτεχνικό προσωπικό	635	676	644

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	33,956	55,185	48,505
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Στελεχιακού προσωπικού	3,220	3,768	4,594
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Διοικητικού προσωπικού	8,089	11,456	8,841
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Εργατοτεχνικού προσωπικού	22,647	39,961	35,070
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	33.9	53.6	48.6
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Στελεχιακού προσωπικού	51.9	55.4	67.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Διοικητικού προσωπικού	26.5	40.1	31.0
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Εργατοτεχνικού προσωπικού	35.7	59.1	54.5

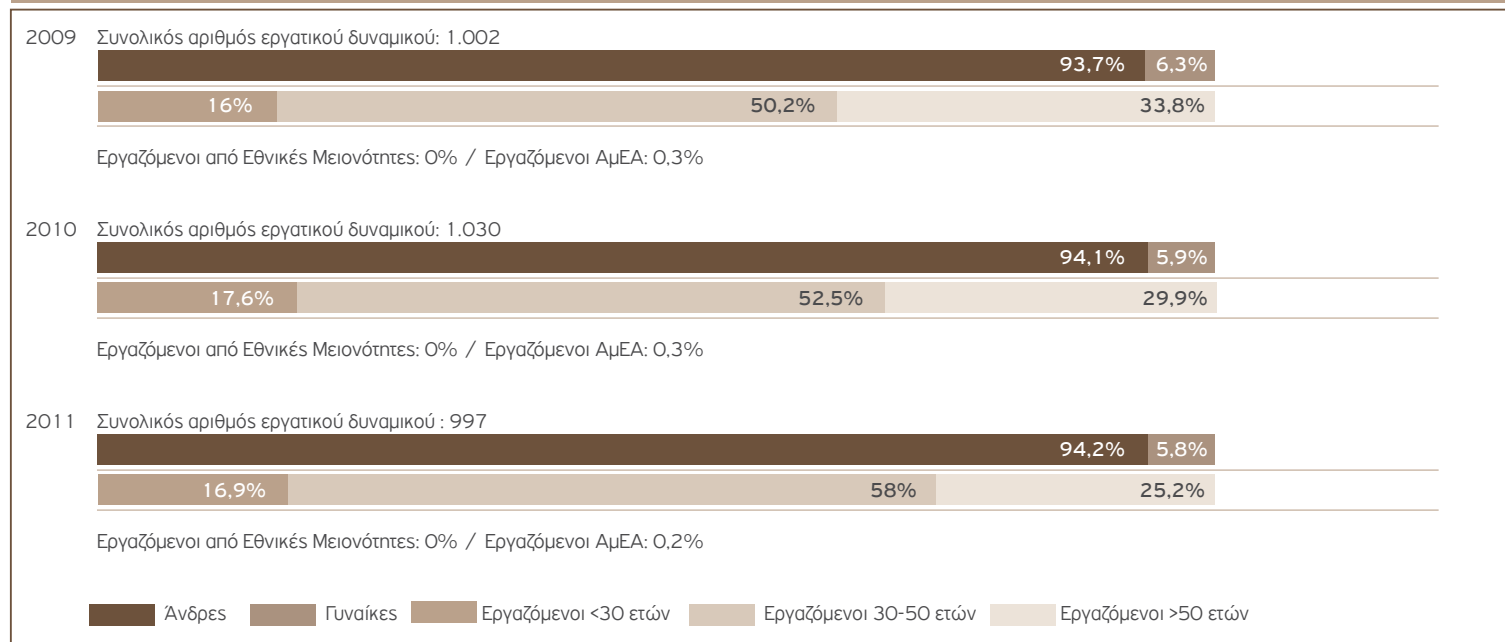
Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά φύλο	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	33,956	55,185	48,505
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	33,181	53,802	47,227
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	775	1,383	1,278
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	33.9	53.6	48.6
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	35.3	55.5	50.3
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	12.3	22.7	22.0



**Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα**

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» διασφαλίζοντας σε όλους τους εργαζόμενους 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. Η εταιρεία προωθεί, στο πλαίσιο της ενίσχυσης των ίσων ευκαιριών, την απασχόληση και τη συμμετοχή των γυναικών στις δραστηριότητές της, διατηρώντας σταθερό το ποσοστό τους στο σύνολο των εργαζομένων της, ενώ σε επίπεδο σύνθεσης του στελεχιακού δυναμικού της, δίνει ευκαιρίες τόσο στο γυναικείο φύλο όσο και σε νέους εργαζόμενους αυξάνοντας σταθερά τα ποσοστά τους τα τρία τελευταία χρόνια.

**Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των εργαζομένων**



Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	1.002	1.030	997
Στελεχιακό προσωπικό	63	68	68
Διοικητικό προσωπικό	293	291	285
Εργατοτεχνικό προσωπικό	646	671	644

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	2009	2010	2011
Άνδρες	93.7%	94.1%	92.6%
Γυναίκες	6.3%	5.9%	7.4%
Εργαζόμενοι <30 ετών	7.9%	8.8%	13.2%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	55.6%	57.4%	61.8%
Εργαζόμενοι >50 ετών	36.5%	33.8%	25.0%
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.0%	0.0%	0.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	2009	2010	2011
Άνδρες	81.9%	82.8%	84.2%
Γυναίκες	18.1%	17.2%	15.8%
Εργαζόμενοι <30 ετών	3.1%	1.4%	1.1%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	48.1%	50.2%	53.0%
Εργαζόμενοι >50 ετών	48.8%	48.5%	46.0%
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	1.0%	1.0%	0.7%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Εργατοτεχνικού προσωπικού	2009	2010	2011
Άνδρες	99.1%	99.0%	98.8%
Γυναίκες	0.9%	1.0%	1.2%
Εργαζόμενοι <30 ετών	22.6%	25.5%	24.2%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	50.6%	53.1%	59.8%
Εργαζόμενοι >50 ετών	26.8%	21.5%	16.0%
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.0%	0.0%	0.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης ανά φύλο επί του συνόλου των εργαζομένων	2011
Εργαζόμενοι ΑμΕΑ	0.2%
Άνδρες	0.2%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	16.8%
Άνδρες	16.5%
Γυναίκες	0.3%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	58.0%
Άνδρες	54.6%
Γυναίκες	3.4%
Εργαζόμενοι >50 ετών	25.2%
Άνδρες	23.1%
Γυναίκες	2.1%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο	2011
Σύνολο ατόμων Διοικητικού Συμβουλίου	5
Άνδρες	100%
Γυναίκες	0,0%
<30 ετών	0,0%
30 – 50 ετών	0,0%
>50 ετών	100%

## Οικειοθελίες Παροχές

Η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» προσφέρει στους εργαζομένους της ανταγωνιστικές αποδοχές σε σχέση με την ελληνική αγορά, αλλά και μια σειρά οικειοθελών 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.

Σχετικά με την παροχή της γονικής άδειας, δεκατρείς εργαζόμενοι (όλοι άνδρες) είχαν το δικαίωμα χρήσης αυτής το 2011 την οποία όμως δεν ενεργοποίησαν.

Οικειοθελίες παροχές της εταιρείας που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2009	2010	2011
Ασφάλεια ζωής	v	v	v
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	v	v	v
Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα	v	v	v
Άδεια μητρότητας/πατρότητας	v	v	v
Πρόβλεψη συνταξιοδότησης	v	v	v
Ιδιοκτησία μετοχών	v	v	v
Στέγαση	v	v	v
Μεταφορά Προσωπικού	v	v	v

## ■ Περιβάλλον

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.), σε επίπεδο περιβαλλοντικής νομοθεσίας ή νομοθετικών απαιτήσεων 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.

## 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. Το 2011, ο συνολικός όγκος των μη ανανεώσιμων χρησιμοποιούμενων υλικών και των άμεσων χρησιμοποιούμενων υλικών στην εταιρεία ανήλθε σε 4,64 εκ. τόνους. Αναλυτικά:

Χρησιμοποιούμενα υλικά με βάση το βάρος ή τον όγκο	2011
<b>Πρώτες ύλες</b>	<b>2,255,912</b>
Βωξίτης (TON)	1,816,912
Ασβεστόλιθος (TON)	118,579
Άνυδρη αλουμίνα που ηλεκτρολύεται (TON)	317,082
Μέταλλο τρίτων (TON)	3,194
Κράματα (TON)	145
<b>Υλικά που απαιτούνται για τη διαδικασία κατασκευής, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στο τελικό προϊόν</b>	<b>244,625</b>
Καυστικό νάτριο (νέα σόδα) (TON)	26,293
Οξειδίο του ασβεστίου (ασβέστης) (TON)	66,760
Λιπαντικά (TON)	42
Πίσσα (TON)	14,578
Κωκ (TON)	65,336
Φθοριοξύ αργίλιο (TON)	2,644
Ψημένες άνοδοι που καταναλώνονται στην ηλεκτρόλυση (net) (TON)	68,972
<b>Υλικά συσκευασίας</b>	<b>1,055</b>
Τσέρκι πολυεστερικό (423 ρολά) (TON)	27
Καδρόνι πεύκης (σύνολο 1468 m <sup>3</sup> ) (TON)	1,028
<b>Συνολικό βάρος ή όγκος των μη ανανεώσιμων χρησιμοποιούμενων υλικών (TON)</b>	<b>2,500,537</b>
<b>Συνολικό βάρος ή τον όγκος των άμεσων χρησιμοποιούμενων υλικών (υλικά που υπάρχουν στο τελικό προϊόν) (TON)</b>	<b>2,133,994</b>
Βωξίτης	1,816,912
Αλουμίνα	317,082

### Κατανάλωση & εξοικονόμηση ενέργειας

Η μείωση της ενεργειακής κατανάλωσης στα παραγωγικά τμήματα, αποτελεί βασική προτεραιότητα για την εταιρεία. 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 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), οδήγησαν την ειδική κατανάλωση των 13.088 kWh/t, μία από τις καλύτερες επιδόσεις συγκριτικά με τα υπόλοιπα εργοστάσια αλουμινίου. Η κατανάλωση άμεσων ενέργειας της εταιρείας, το 2011, ανήλθε σε 22,197 Tj. Η συνολική χρήση άμεσων ενέργειας αφορά σε πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας που αγοράζεται από την εταιρεία για δική της κατανάλωση και συγκεκριμένα φυσικό αέριο και πετρέλαιο που αφορά τόσο στη θέρμανση/κίνηση αλλά και στις παραγωγικές της διαδικασίες. Επιπλέον, δεν υπήρξε κατανάλωση άμεσων ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενώ η ενέργεια που παράγεται στην εταιρεία αντιστοιχεί σε 3,937 Tj.

Άμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2011
Κατανάλωση άμεσων ενέργειας που αγοράζεται από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (Tj)	0
Κατανάλωση άμεσων ενέργειας που αγοράζεται από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (Tj)	18,260.25
ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ*	14,886.00
ΝΤΙΖΕΛ (DFB)	0.80
ΝΤΙΖΕΛ ΘΕΡΜΑΝΣΗΣ	0.01
ΝΤΙΧΕΛ ΚΙΝΗΣΗΣ	0.04
ΜΑΖΟΥΤ	3,373.40
Κατανάλωση άμεσων ενέργειας που παράγεται μέσω της εξόρυξης, της συγκομιδής, της συλλογής ή της μετατροπής της από άλλες μορφές ενέργειας (Tj)	3,937.00
ΑΤΜΟΣ	3,937.00
Ποσότητα πρωτογενούς ενέργειας που εξάγεται από την εταιρεία	0
<b>Συνολική κατανάλωση άμεσων ενέργειας (Tj)**</b>	<b>22,197.25</b>

\* Φυσικό αέριο (4.134.932 MWh, 1MWh=3,6\*10<sup>-3</sup> Tj).

\*\* Συνολική κατανάλωση άμεσων ενέργειας = άμεση πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται + άμεση πρωτογενής ενέργεια που παράγεται – άμεση πρωτογενής ενέργεια που πωλείται.

Η συνολική ποσότητα ενέργειας που καταναλώθηκε από πηγές εκτός της εταιρείας ανήλθε σε 13,151 TJ η οποία προέρχεται από μη ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Η ηλεκτρική ενέργεια αντιπροσωπεύει το 69,8% αυτής ενώ το υπόλοιπο ποσοστό αφορά στην κατανάλωση ενέργειας από ατμό. Η ποσότητα των πρωτογενών καυσίμων για την κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος δεν μπορεί να εκτιμηθεί.

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2011
Κατανάλωση έμμεσων ενέργειας από πηγές ανανεώσιμων ενέργειας (TJ)	0
Κατανάλωση έμμεσων ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμων ενέργειας (TJ)	13,151.08
ΑΤΜΟΣ	3,973.00
ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ	9,178.08
Συνολική κατανάλωση έμμεσων ενέργειας (TJ)*	13,151.08

## Κατανάλωση νερού

Το νερό που απαιτεί η παραγωγική διαδικασία, αλλά και οι ανθρώπινες δραστηριότητες στους γύρω οικισμούς εξασφαλίζεται από γεωτρήσεις, η διαχείριση των οποίων γίνεται με ευθύνη της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», στην ευρύτερη περιοχή των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, όπως ακριβώς καθορίζεται με Απόφαση της Διεύθυνσης Υδάτων της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας. Η συνολική ποσότητα νερού που χρησιμοποιήθηκε για τις δραστηριότητες της εταιρείας το 2011 ανήλθε σε 4,536,630 m<sup>3</sup> μειωμένη κατά 0,9% από την αντίστοιχη κατανάλωση του 2010. Η μείωση αυτή προήλθε κυρίως από την μείωση κατά 28% της ποσότητας του νερού που προμηθεύεται η εταιρεία από τις δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010	2011
Κατανάλωση νερού (m <sup>3</sup> )	5,044,000	4,577,620	4,536,630

Συνολική κατανάλωση νερού με βάση την πηγή	2009	2010	2011
Υπόγεια ύδατα (m <sup>3</sup> )	4,680,832	4,326,010	4,355,590
Δημοτικά αποθέματα νερού ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού (m <sup>3</sup> )	363,168	251,610	181,040

## Βιοποικιλότητα

Η περιοχή του εργοστασίου της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» δεν εμπίπτει σε κατηγορία προστατευόμενης από το νόμο περιοχής, ούτε είναι περιοχή υψηλής αξίας βιοποικιλότητας. Η σημαντική περιβαλλοντική επίπτωση η οποία σχετίζεται με τις δραστηριότητες, της εταιρείας αφορά στη διάθεση των καταλοίπων βωξίτη στην ξηρά (περιοχή Αγίου Αθανασίου), ενώ τα αποτελέσματα της στη βιοποικιλότητα δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο έρευνας, προς το παρόν, για την εταιρεία. Επίσης, σε σχέση με την αποκατάσταση των θιγμένων περιοχών, οι διαδικασίες αποκατάστασης του λατομικού χώρου ασβεστολίθου έκτασης 0,018 km<sup>2</sup> βρίσκονται σε αναλογία με την πρόοδο της εκμετάλλευσης του λατομείου. Η παραλαβή των αποκατεστημένων περιοχών γίνεται από τον αρμόδιο φορέα (Δασική Υπηρεσία) μετά το τέλος της εκμετάλλευσης.

Φύση των σημαντικών άμεσων και έμμεσων επιπτώσεων στη βιοποικιλότητα	
Κατασκευή ή χρήση εργοστασίων, ορυχείων και υποδομής μεταφορών	Προκειμένου να διακοπεί οριστικά η διάθεση των καταλοίπων βωξίτη στη θάλασσα (γεγονός που συνιστά νομοθετική απαίτηση), χρειάστηκε να διαμορφωθεί, όπως απαιτούσαν οι μελέτες απόθεσης, η περιοχή του Αγίου Αθανασίου. Αυτό σήμαινε εκρίζωση των ελαίων που υπήρχαν εκεί και μεταφύτευση των νεαρότερων σε ιδιόκτητη έκταση.
Ρύπανση	Μηδενική
Εισαγωγή κωροκατακτητικών ειδών, παρασίτων και παθογόνων οργανισμών	Δεν αφορά την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.»
Μείωση των ειδών	Σε ότι αφορά τους θαλάσσιους πληθυσμούς, δεν εντοπίζεται διαφοροποίηση με τον χρόνο σύμφωνα με μελέτες του ΕΛΚΕΘΕ. Για τους πληθυσμούς της ξηράς δεν έχουν εκπονηθεί πρόσφατες μελέτες (η τελευταία περιλαμβάνεται στην ΜΠΕ 2007).
Διατήρηση του οικοτόπου	Όχι
Αλλαγές στις οικολογικές διαδικασίες εκτός του φυσικού εύρους διαφοροποίησης (π.χ. αλμυρότητα ή αλλαγές στη στάθμη του υδροφόρου ορίζοντα)	Δεν έχει ερευνηθεί

**Διαχείριση και πρόληψη της ρύπανσης και εκπομπές CO<sub>2</sub>**

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. Κατά τη διάρκεια του 2011 περιστατικά υψηλής ή μέτριας βαρύτητας σε επίπεδο περιβαλλοντικής ρύπανσης δεν υπήρξαν, όπως επίσης δεν υπήρξε και κανένα περιστατικό διαρροής επικίνδυνων ουσιών στο περιβάλλον. Σε ότι αφορά στο σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών CO<sub>2</sub>, το 2011 ανήλθαν σε 2.698,939.7 τόνους. Σχετικά με τις πρωτοβουλίες της εταιρείας για μείωση των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου το 2011, αυτές εντοπίζονται στην απόφαση Έγκρισης Περιβαλλοντικών Όρων για την αντικατάσταση του μαζούτ από φυσικό αέριο και ταυτόχρονα την ολοκλήρωση των εργασιών κατασκευής του απαιτούμενου δικτύου καθώς και στη συστηματική εργασία και την ανάπτυξη σχεδίων δράσης για την μείωση των εκπομπών PFC's.

Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών σε τόνους ισοδύναμου CO <sub>2</sub>	2010	2011
Άμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου από όλες τις πηγές που ανήκουν ή ελέγχονται από την εταιρεία	542,521.7	531,893.7
Διαπύρωση ασβεστόλιθου (επαληθευμένες)	50,175.0	51,379
Καύση μαζούτ	248,401.6	258,370.8
Κατανάλωση ανόδων στην ηλεκτρόλυση	195,935.5	165,859.1
PFC's	33,825.3	38,980.6
Καύση πτητικών πίσσας (παραγωγή ανόδων)	12,403.2	15,126.3
Πύρωση κωκ μόνωσης (παραγωγή ανόδων)	1,781.1	2,177.9
Έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου που προέρχονται από την παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, θερμότητας ή ατμού που αγοράζεται	1,827,166.8	2,167,046
Από λιγνίτη	1,074,374.1	1,228,281.7
Από πετρέλαιο	4,385.2	433.4
Από φυσικό αέριο	405,631.03	660.949
Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών	2,369,68.5	2,698,939.7

**Μέθοδοι υπολογισμού**

Σε ότι αφορά τις εκπομπές από την κατανάλωση του μαζούτ, αυτές υπολογίζονται σύμφωνα με όσα υπαγορεύει η Απόφαση 589/2007 (Παράρτημα ΙΙ), χρησιμοποιώντας εθνικό συντελεστή εκπομπής και τιμή NCV. Βάσει της ίδιας Απόφασης (Παράρτημα VIII) υπολογίζονται και οι εκπομπές διεργασίας από την παραγωγή ασβέστη. Για τις εκπομπές των διεργασιών έψησης και κατανάλωσης ανοδικών ηλεκτροδίων εφαρμόζονται οι τύποι των κατευθυντήριων εγγράφων της IPCC, όπως αυτοί υιοθετήθηκαν από την Απόφαση 540/2011/ΕΚ. Για τον υπολογισμό των έμμεσων εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής 0,85 (ήτοι: Κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας σε KWH\*0,85). Συγκεκριμένα, για το 2011 χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής 0,85t CO<sub>2</sub>/MWh. Ο συντελεστής είναι σταθμισμένος στο ποσοστό συνεισφοράς του κάθε είδους ενεργειακής πηγής. Αντίθετα, για το 2010, μη έχοντας άλλον τρόπο υπολογισμού, έγινε κατανομή της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας στα ποσοστά συμμετοχής των μη ανανεώσιμων πηγών. Εκ των υστέρων διαπιστώθηκε ότι δεν λήφθηκαν υπόψη οι απώλειες οι οποίες τριπλασιάζουν σχεδόν τις εκπομπές. Ακολούθησε διόρθωση των μητρώων εκπομπών της εταιρείας αναλόγως.

**NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> και άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων**

Άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων	2011
NO <sub>x</sub> (μαζούτ, φυσικό αέριο, ντίζελ)	1,020.0
SO <sub>x</sub> (μαζούτ, ντίζελ, έψηση & κατανάλωση ανόδων)	4,323.0
N <sub>2</sub> O (μαζούτ, φυσικό αέριο, ντίζελ, βενζίνη)	16.1
CH <sub>4</sub> (μαζούτ, φυσικό αέριο, ντίζελ, βενζίνη)	57.7
Εκπομπές φθορίου	222.9
Εκπομπές PFC's	5.1
Σωματίδια	157.7

## Μέθοδοι υπολογισμού

### A. Αποτελέσματα σκόνης:

Η συγκέντρωση της σκόνης στις σημειακές πηγές εκπομπής του εργοστασίου μετρείται: α) με ισοκινητική δειγματοληψία και συχνότητα τέσσερις φορές τον χρόνο στις καμινάδες ΑΟ70, FLN, H15, H1, H28, β) με αναλυτές συνεχούς μέτρησης στις καμινάδες του κλιβάνου ανόδων, των περιστροφικών, του στατικού και του κλιβάνου ασβέστη και γ) με ισοκινητική δειγματοληψία και συχνότητα μηνιαία στα κέντρα 1 -2 & 3-4 επεξεργασίας των αερίων ηλεκτρόλυσης. Για τον υπολογισμό της ετήσιας ποσότητας εκπομπής σε (t) χρησιμοποιήθηκαν: α) Για τις σημειακές πηγές όπου εφαρμόζεται ισοκινητική δειγματοληψία: ο μέσος όρος των τεσσάρων τιμών συγκέντρωσης (σε mg/Nm<sub>3</sub>) και της παροχής (σε Nm<sub>3</sub>/s), και β) Για τις σημειακές πηγές όπου εφαρμόζεται συνεχής μέτρηση: ο μέσος όρος των ημερήσιων τιμών συγκέντρωσης (σε mg/Nm<sub>3</sub>) και της παροχής (σε Nm<sub>3</sub>/s) από τις ισοκινητικές δειγματοληψίες όλων των διαθέσιμων ετών.

### B. Αποτελέσματα NOx:

Οι ετήσιες εκπομπές οξειδίων του αζώτου αφορούν μόνο την κατανάλωση του καυσίμου (μαζούτ) και υπολογίστηκαν στοιχειομετρικά με χρήση του συντελεστή εκπομπής 5,363g/kg καυσίμου (Οδηγός Ενεργειακών Επενδύσεων ΥΠΑΝ 2005). Σημειώνεται ότι οι εκπομπές NOx από διεργασίες δεν μετρώνται, ούτε υπολογίζονται (δεν υπάρχει ακόμα επίσημη μέθοδος).

### Γ. Αποτελέσματα SO<sub>2</sub>:

Οι ετήσιες εκπομπές διοξειδίου του θείου αφορούν στην κατανάλωση του καυσίμου (μαζούτ) και υπολογίζονται βάσει της περιεκτικότητάς του σε θείο όπως αυτή αναγράφεται στα δελτία ανάλυσης. Οι εκπομπές διοξειδίου του θείου από την διεργασία έψησης των ανόδων δεν υπολογίζονται (δεν υπάρχει επαληθεύσιμη μέθοδος).

## Διάθεση αποβλήτων

Η διαχείριση των στερεών αποβλήτων συνιστά για την εταιρεία ένα εκ των σημαντικότερων περιβαλλοντικών θεμάτων που καλείται να διαχειριστεί, αφού δέσμευσή της αποτελεί «Ο έλεγχος και στο μέτρο των τεχνολογικών και οικονομικών δυνατοτήτων, η συνεχής μείωση των στερεών, υγρών και αερίων αποβλήτων όπως και η βελτίωση της διαχείρισης των καταλοίπων, με την προώθηση διαδικασιών ανακύκλωσης ή αξιοποίησης».

Ποσότητες αποβλήτων από τη δραστηριότητα της εταιρείας	2010	2011
Επικίνδυνα απόβλητα (TON)	14,828.0	19,733.2
Μη επικίνδυνα απόβλητα (TON)	893,680.1	981,690.5

Σε ότι αφορά τα επικίνδυνα απόβλητα: Για τα απόβλητα του τομέα της ηλεκτρόλυσης, σημειώνουμε ότι η αύξηση που παρατηρείται το 2011, αφορά στην επαναφορά λειτουργίας της σειράς Β η οποία δεν ήταν σε λειτουργία το 2010. Αναφορικά με τα επικίνδυνα απόβλητα του τομέα αλουμίνιας, οφείλονται στην ποιότητα του βωξίτη που καταναλώθηκε (υποβάθμιση ποιότητας διατιθέμενων βωξιτών).

Σε ότι αφορά τα μη επικίνδυνα απόβλητα: Επισημαίνουμε την διάθεση του συνόλου του αποθέματος των στείρων ασβεστοποίησης, ποσότητα ίση με 79.000 ton για την κατασκευή υποδομών.

Ποσότητες αποβλήτων / μέθοδο διάθεσης	2010	2011
Ανακύκλωση (TON)	203.8	2,618.11
Επαναχρησιμοποίηση/ Αξιοποίηση (πρώτη ύλη στην κεραμοποιία, παραγωγή τσιμέντου, υποδομές κ.λπ.)	37,689.9	88,430.3
Επαναδιύλιση χρησιμοποιημένων ορυκτελαίων ή άλλου είδους επαναχρησιμοποίηση χρησιμοποιημένων ορυκτελαίων		81.7
Ανταλλαγή αποβλήτων προκειμένου να υποβληθούν σε μία από τις εργασίες που αναφέρονται στα σημεία R1 έως R11 - KYA 13588/2006 (R12)		23.4
Διάθεση στη θάλασσα (TON)	201,203.0	212,061.0
Διάθεση σε τρίτους (Καταστροφή) (TON)	461.3	352.0
Αποθήκευση & ελαιοδιαχωρισμός (σε εγκαταστάσεις τρίτου) (TON)		349.0
Υγειονομική ταφή (ΧΥΤΑ) (TON)	654,122.1	681,077.9
Υγειονομική ταφή (ΧΥΤΕΑ) (TON)	14,828.0	16,430.3

**Περιβαλλοντικές δαπάνες**

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. Το σύνολο των περιβαλλοντικών δαπανών της εταιρείας, το 2010, ανήλθε σε 12,586,115 € αυξημένο από το 2010 κατά 45,8%. Η συγκεκριμένη μεταβολή προέρχεται κυρίως από την αύξηση των δαπανών που αφορούν στην επεξεργασία των εκπομπών αερίων διάθεση στο κόστος καθαρισμού, συμπεριλαμβανομένου του κόστους για αποκατάσταση των διαρροών. Επίσης και από δαπάνες που αφορούσαν σε εργασίες εγκατάστασης της 3ης και 4ης φιλτράρεσσας, από τη διαμόρφωση χώρου απόθεσης καταλοίπων βωξίτη και από την αποκατάσταση ΧΥΤΑ-ΧΥΤΕΑ και λατομείου ασβεστόλιθου.

Κόστος διάθεσης αποβλήτων, επεξεργασίας εκπομπών αερίων & αποκατάστασης	2009	2010	2011
Διάθεση-διαχείριση αποβλήτων (€)	902.000	3.174.331	2.239.427
Επεξεργασία εκπομπών αερίων (π.χ. δαπάνες για φίλτρα, δραστικά μέσα) (€)	2.928.000	2.386.827	3.201.260
Δαπάνες για την αγορά και χρήση πιστοποιητικών εκπομπών αερίων (€)		6.200	6.610
Απόσβεση του σχετικού εξοπλισμού, συντήρηση, λειτουργικό υλικό και υπηρεσίες και κόστος που σχετίζεται με το προσωπικό (€)		259.700	248.857
Ασφάλιση για περιβαλλοντική ευθύνη (€)			73.197
Κόστος καθαρισμού, συμπεριλαμβανομένου του κόστους για αποκατάσταση των διαρροών (€)			1.228.346
<b>Σύνολο €</b>	<b>3.830.000</b>	<b>5.827.058</b>	<b>6.997.697</b>
<b>Κόστος πρόληψης &amp; περιβαλλοντικής διαχείρισης</b>			
Εξωτερικές υπηρεσίες για την περιβαλλοντική διαχείριση (€)	128.000	187.552	100.999
Εξωτερική πιστοποίηση των συστημάτων διαχείρισης (€)	12.000	1.700	1.526
Προσωπικό για γενικές δραστηριότητες περιβαλλοντικής διαχείρισης (€)	510.000	487.742	513.213
Έρευνα και ανάπτυξη και Πρόσθετες δαπάνες για την εγκατάσταση πιο καθαρής τεχνολογίας (€)	1.165.000	48.000	72.623
Άλλο κόστος περιβαλλοντικής διαχείρισης		2.082.508	4.900.057
<b>Σύνολο €</b>	<b>1.687.128</b>	<b>2.807.502</b>	<b>5.588.418</b>

Σημείωση: το 2010 το κόστος των 3.174.331€ αφορά και το κόστος των καθαρισμών ενώ το 2011 το συγκεκριμένο κόστος αναφέρεται ξεχωριστά.

## ■ Αγορά

### Προδιαγραφές Ασφάλειας και Υγιεινής 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. 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 αλουμινίων (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.

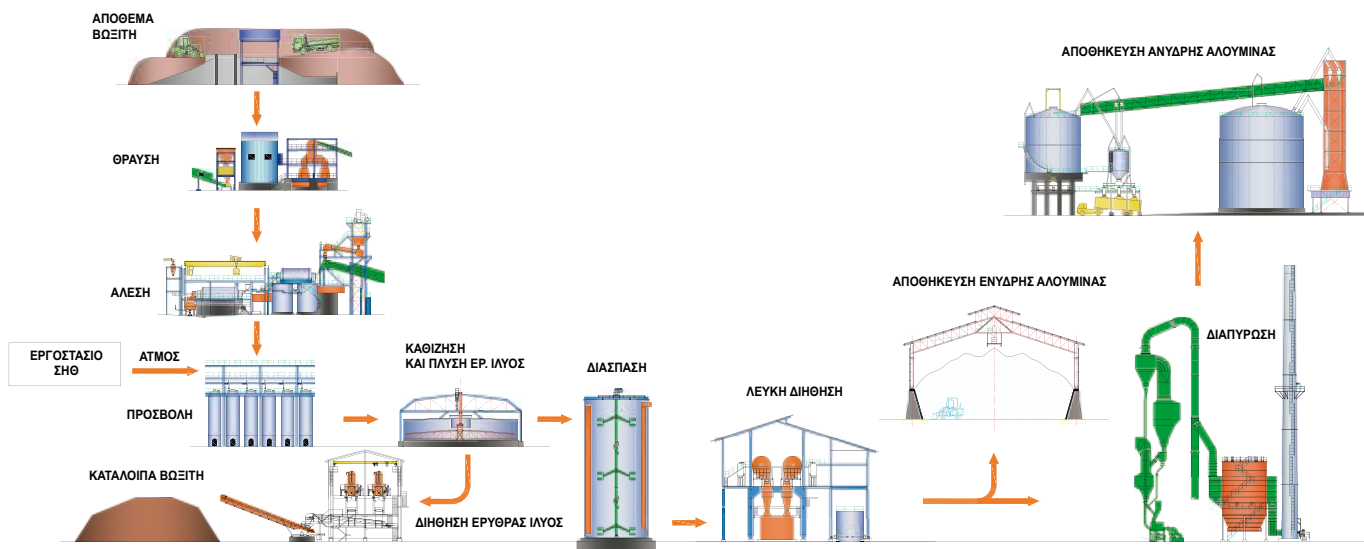
Στάδια κύκλου ζωής προϊόντος που οι επιδράσεις του στην υγεία και την ασφάλεια αξιολογούνται με στόχο τη βελτίωση	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ανάπτυξη ιδέας προϊόντος	x	
Έρευνα και ανάπτυξη	x	
Πιστοποίηση	x	
Κατασκευή και παραγωγή	x	
Μάρκετινγκ και προώθηση	x	
Αποθήκευση, διανομή και εφοδιασμός	x	
Χρήση και συντήρηση	x	
Απόρριψη, επαναχρησιμοποίηση ή ανακύκλωση	x	

Ποσοστό κατηγοριών προϊόντων που αξιολογούνται ως προς τη συμμόρφωσή τους με τις παραπάνω διαδικασίες	Ποσοστό
Αλουμίνα	100%
Αλουμίνιο	100%

## Η Αλουμίνα

Η αλουμίνα είναι το βιομηχανικό προϊόν που παράγεται από το μετάλλευμα 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

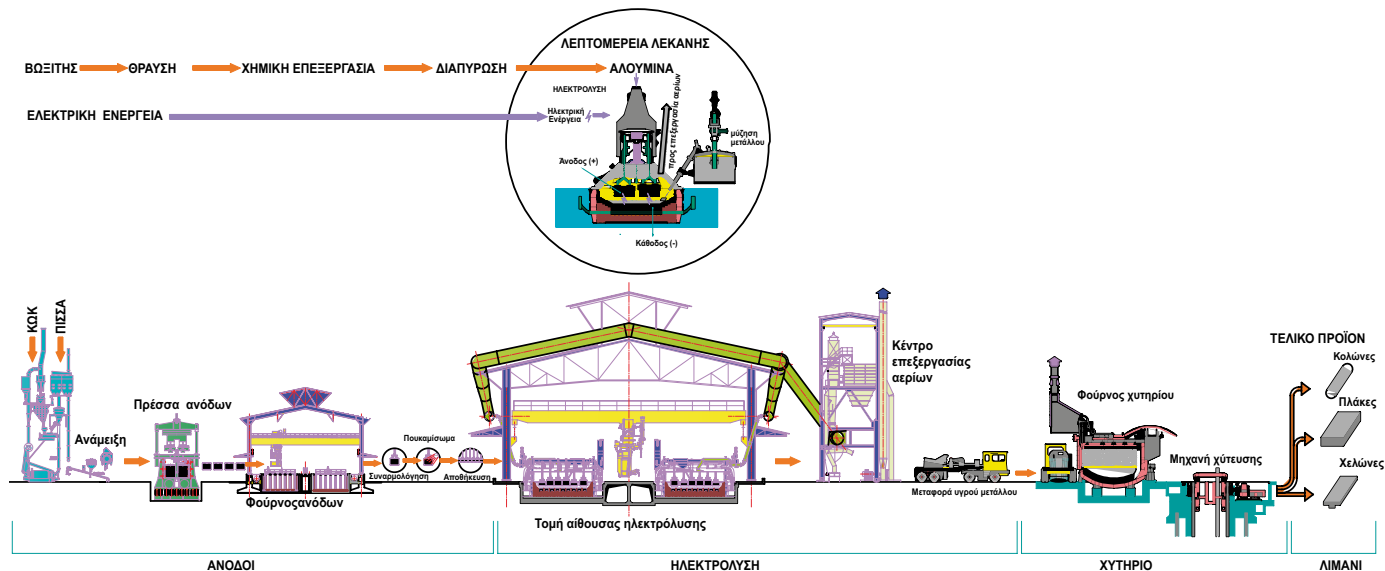




Το Αλουμίνιο

Η ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε. παράγει πρωτότυπο αλουμίνιο μέσω της διαδικασίας ηλεκτρόλυσης της άνυδρης αλουμίνης. Η επεξεργασία του πρωτότυπου αλουμινίου οδηγεί στην παραγωγή των τελικών προϊόντων αλουμινίου (κολόνες, πλάκες και χελώνες).

Σχεδιάγραμμα παραγωγής αλουμινίου



Ικανοποίηση πελατών

Οι δύσκολες συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο του Αλουμινίου και γενικότερα το αρνητικό κλίμα στην Ελληνική οικονομία, απέτρεψαν την εταιρεία από τη διενέργεια μιας διεξοδικότερης έρευνας ικανοποίησης πελατών. Εντούτοις διενεργήθηκε η ετήσια σχετική έρευνα σε 17 πελάτες (5 στην Ελλάδα και 12 στο εξωτερικό). Το ποσοστό ανταπόκρισης των πελατών της εταιρείας, ανήλθε στο 53%. Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις ενότητες που καλύπτονται από τη συγκεκριμένη έρευνα, την επίδοση της εταιρείας σε κάθε μία από αυτές καθώς και το συνολικό βαθμό επίδοσής της.

Ενότητες Έρευνας Ικανοποίησης Πελατών	Τρέχουσα επίδοση	Επιθυμητή επίδοση
Ποιότητα Προϊόντων	3.8	5
Ποιότητα Δεματοποίησης	3.9	5
Υπηρεσία Μεταφορών	3.5	5
Ποιότητα Φορτώσεων	3.9	5
Sell Site	3.3	5
Εμπορική πολιτική	3.1	5
Εξυπηρέτηση Πελατών	3.8	5
Σύνολο	3.5	5

## 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 περιλαμβάνει βασικά τους Νομούς Βοιωτίας, Φωκίδας και Φθιώτιδας.

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, παρέχοντας επί πλέον τεχνογνωσία και μεθόδους προς αυτούς. Τα κριτήρια που ακολουθεί η εταιρεία στην επιλογή των προμηθευτών της είναι η ποιότητα των προϊόντων και υπηρεσιών, η εξυπηρέτηση του πελάτη, η συνολική εικόνα στην αγορά του εκάστοτε συνεργάτη και το συνολικό κόστος χρήσης. Το 2011, ο αριθμός των τοπικών προμηθευτών με τους οποίους συνεργάστηκε η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» ανήλθε σε 260, ενώ το ποσοστό των δαπανών της εταιρείας προς αυτούς έφτασε στο 29%, επί του συνολικού προϋπολογισμού των προμηθειών της. Στόχο για την εταιρεία αποτελεί η σταθεροποίηση του ποσοστού αυτού στο 30% σε ετήσια βάση.

## 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. Το 2011, η κοινωνική προσφορά της εταιρείας ανήλθε στο ποσό των 352.500€ μειωμένη κατά 5,7% από το αντίστοιχο ποσό του 2010. Αναλυτικά:

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010	2011
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη	Δαπάνη
Εργαζόμενοι	Ενίσχυση σωματείου εργαζομένων	128,000 €	140,000 €	140,000€
Αθλητισμός	Ενίσχυση για την κάλυψη των αναγκών τοπικών αθλητικών συλλόγων	53,500 €	64,500 €	127,000€
Τοπική αυτοδιοίκηση	Οικονομική υποστήριξη για την κάλυψη αναγκών των τοπικών κοινοτήτων	52,500 €	31,000 €	14,000€
Πολιτισμός	Ενίσχυση δραστηριοτήτων τοπικών πολιτιστικών συλλόγων	13,200 €	24,200 €	18,000€
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 €	45,500€
Εκπαίδευση	Ενίσχυση ταμείου υποτροφιών, κτηριακές υποδομές, εξοπλισμός και εκπαιδευτικές εκδρομές	2,000 €	17,000 €	8,000

## Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

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

- Την Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε)
- Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)
- Το Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (ΣΜΕ)
- Το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ)
- Το ΚΕΚ ΙΒΕΠΕ
- Την Ελληνική Ένωση Αλουμινίου
- Το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ)
- Τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Εξαγωγέων (Π.Σ.Ε.).
- Το Επιμελητήριο Βοιωτίας
- Το Ελληνο-Γαλλικό Επιμελητήριο (ΕΓΕΒΕ)
- Το Σύνδεσμο Ανωνύμων Εταιρειών και Ε.Π.Ε.
- Τον Εκπαιδευτικό Οργανισμό ALBA

■ Στόχοι 2012

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο του Στελεχιακού προσωπικού	70,0
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο του Διοικητικού προσωπικού	34,0
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο του Εργατοτεχνικού προσωπικού	50,0
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο (Ανδρες)	52,0
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο (Γυναίκες)	35,0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός περιστατικών επαγγελματικών ασθενειών	0
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Εκπαίδευση προσωπικού ασφαλείας στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	100%
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
Περιγραφή στόχου	
Έλεγχος της κατανάλωσης πρώτων υλών και ενέργειας	
Έλεγχος και το μέτρο των τεχνολογικών και οικονομικών δυνατοτήτων συνεχής μείωση των εκπομπών στερεών, υγρών και αερίων αποβλήτων	
Βελτίωση κόστους απόθεσης Καταλοίπων Βωξίτη	
ΑΓΟΡΑ	
Περιγραφή στόχου	
Ποσοστό δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές	30%
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	
Περιγραφή στόχου	
Υλοποίηση γ' κύκλου του διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη	



## ■ 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 Κουνουκλιά 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.

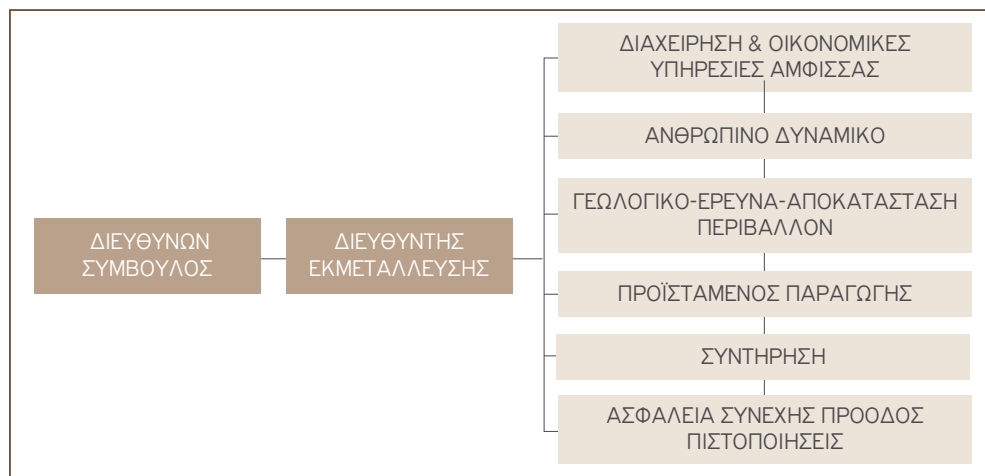
### ■ Βασικά Οικονομικά Μεγέθη

Πίνακας Οικονομικής Αξίας	2009	2010	2011
Κύκλος εργασιών (€)	17.261.000,00	16.704.564,00	15.271.425,00
Οικονομική αξία που δημιουργείται	17.261.000,00	16.704.564,00	15.271.425,00
Λειτουργικό κόστος (€)	15.430.000,00	14.245.069,00	12.515.459,00
Μισθοί και παροχές εργαζομένων (€)	4.764.000,00	4.888.325,00	4.990.362,00
Πληρωμές φόρου εισοδήματος & άλλων φόρων (€)	72.000,00	18.813,00	22.749,82
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (€)	0,00	0,00	0,00
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας (€)	31.850,00	18.891,00	32.761,00
Οικονομική αξία που κατανέμεται	20.297.850,00	19.171.098,00	17.561.331,82
Οικονομική αξία που κατανέμεται	117,6%	114,8%	115,0%
Οικονομική αξία που διατηρείται	-17,6%	-14,8%	-15,0%

Σημειώνεται ότι κατά το 2011, η εταιρεία έλαβε επιχορήγηση ύψους 115.200€ από κρατικούς /κυβερνητικούς φορείς, που αφορούσε επιστροφή ειδικού φόρου κατανάλωσης (ΕΦΚ) καυσίμων.

## ■ Δομή Διοίκησης

### Οργανωτική δομή



### Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 30.06.2011 από την Τακτική Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 30.06.2011, και έκτοτε η σύνθεση ισχύει ως κάτωθι:

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

### 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 να 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 οποιοσδήποτε 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.

## Εργασιακές Πρακτικές

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.). Οι ανταγωνιστικές αμοιβές, οι πρόσθετες παροχές, η καταβολή αποζημίωσης κατά την οποία λαμβάνεται υπόψη η ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας του εργαζομένου και η κάλυψη όλων των εργαζομένων από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, αποτελούν κοινή πρακτική στην πολιτική ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας.

Βάσει της συνέπειας που επιδεικνύει 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:

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

### Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	223	208	208
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)			198
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)			10

\*Εργαζόμενοι και εποπτευόμενοι εργοδοτούμενοι.

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	101	96	94
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών*	122	112	114
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών* (Ανδρες)			111
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών* (Γυναίκες)			3

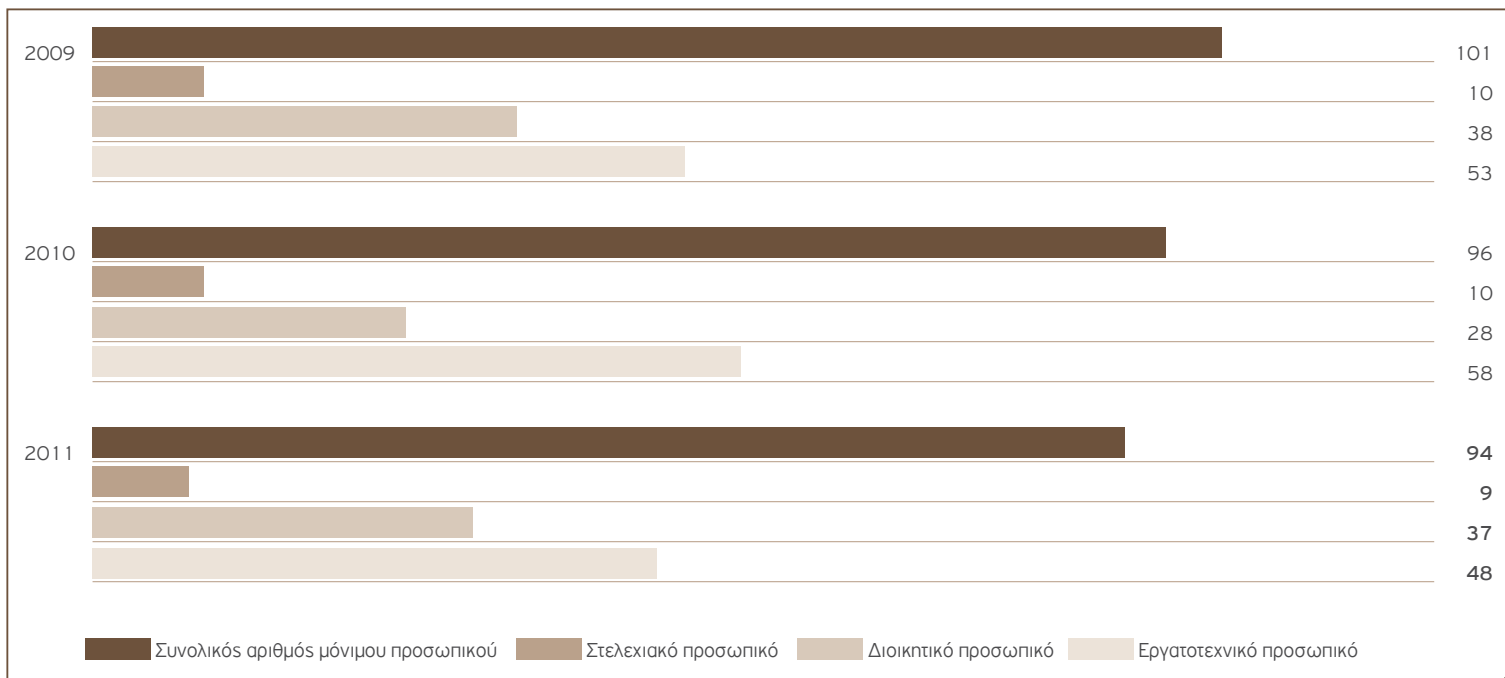
\*Οι εργασίες που αφορούν στη Μεταλλευτική έρευνα, στη μεταφορά του προσωπικού και μεταλλεύματος, τη φόρτωση, την καθαριότητα, τη φύλαξη, την αποκατάσταση περιβάλλοντος καθώς και σημαντικό μέρος της παραγωγής (εξόρυξη μεταλλεύματος) εκτελείται από τους εποπτευόμενους πυροδοτούμενους.

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης*	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	101	96	94
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Ανδρες)			87
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)			7

\* Η εταιρεία δεν απασχολεί εργαζόμενους μερικώς απασχόλησης.

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	101	96	93
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Ανδρες)			87
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γυναίκες)			6
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου			1
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Ανδρες)			0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Γυναίκες)			1

### Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



### Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή



### Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

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. Το 2011 το ποσοστό των στελεχών της διοίκησης της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα, σε σύγκριση με το 2010, αυξήθηκε κατά 4,4 ποσοστιαίες μονάδες.

Αναλογία των στελεχών της διοίκησης* της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα	2009	2010	2011
Προσλήψεις από την περιοχή της Φωκίδας	40.0%	40.0%	44.4%

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



**Κίνηση και διατήρηση εργαζομένων**

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» 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. Η σταθερότητα προσωπικού στην εταιρεία είναι αξιοσημείωτη έχοντας ως μέσο όρο προϋπηρεσίας τα 20 χρόνια. Το 2011, η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» προχώρησε σε 6 προσλήψεις για την πλήρωση των θέσεων που έμειναν κενές από τη συνταξιοδότηση 8 εργαζομένων, ενώ κανείς από τους νεοπροσληφθέντες εργαζόμενους δεν αποχώρησε από την εταιρεία κατά τη διάρκεια του έτους.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων	2	6	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.0%	6.2%	6.4%
Προσλήψεις εργαζομένων (Άνδρες)	2	6	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.0%	6.2%	5.3%
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	0	0	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	1.1%
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	2	4	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.0%	4.1%	2.1%
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	0	2	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	2.1%	4.3%
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	0	0	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	0.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Φωκίδας	2	6	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.0%	6.2%	6.45

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός αποχωρήσεων εργαζομένων	12	11	8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	11.9%	11.4%	8.5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	12	11	7
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	11.9%	11.4%	7.4%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	0	0	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	1.1%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	0	0	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	0.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	2	5	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.0%	5.2%	5.3%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	10	6	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	9.9%	6.2%	3.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Φωκίδας	12	11	8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	11.9%	11.4%	8.5%

## Εξέλιξη εργαζομένων

Στη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ ΑΜΕ» οι εργαζόμενοι προωθούνται κατά απόλυτη προτεραιότητα σε οποιαδήποτε θέση εργασίας δημιουργηθεί, εφ' όσον κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις γνώσεις. Κατά τη διάρκεια του 2011 έλαβαν χώρα 4 προαγωγές εργαζομένων στα τμήματα παραγωγής και συντήρησης του εργατοτεχνικού προσωπικού βάσει της αξιολόγησής τους και των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Η εταιρεία έχει ως βασικό της στόχο το 2012 να εφαρμόσει, για πρώτη φορά στο σύνολο του προσωπικού της, τη διαδικασία αξιολόγησης.

Στοιχεία εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση	10	9
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	10.4%	9.6%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Άνδρες)		9
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων		9.6%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Γυναίκες)		0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων		0%

## Ασφάλεια και Υγιεινή

Η Υγεία και η Ασφάλεια στους χώρους εργασίας αποτελεί για τη «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» κυρίαρχη προτεραιότητα. Αν και δεν έχει συσταθεί στην εταιρεία ειδική επιτροπή για το συγκεκριμένο θέμα, η επίτευξη του στόχου «ΚΑΝΕΝΑ ΑΤΥΧΗΜΑ και ΚΑΝΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΝΟΣΗΜΑ» και το 2011, υποδηλώνει ότι το επίπεδο της ποιότητας και το εύρος της κάλυψης των αναγκών Ασφάλειας και Υγιεινής παραμένει αναλλοίωτο, επιτρέποντας στην εταιρεία να βρίσκεται ανάμεσα στις πρώτες εταιρείες σε παγκόσμιο επίπεδο στα θέματα Υγείας και Ασφάλειας.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	223	208	208
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Άνδρες)			198
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)			10
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Άνδρες)	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Γυναίκες)	0	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	1	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Άνδρες)		0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Γυναίκες)		0	0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	0.5	0	0
IR (Άνδρες)		0	0
IR (Γυναίκες)		0	0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0	0	0
ODR (Άνδρες)	0	0	0
ODR (Γυναίκες)	0	0	0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)**	31.5	0	0
LDR (Άνδρες)		0	0
LDR (Γυναίκες)		0	0
Δείκτης απουσιών (AR)**	1,148.4	0	0
AR (Άνδρες)		0	0
AR (Γυναίκες)		0	0

\* Στον αριθμό των ατυχημάτων δεν έχουν περιληφθεί τα πολύ ελαφρά ατυχήματα που έχουν συμβεί κατά την εργασία.

\*\* Ο δείκτης απουσιών αναφέρεται στην απουσία από την εργασία, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε λόγους υγείας ή όχι.

\*\*\* Οι απολεσθείσες ημέρες λόγω ατυχήματος υπολογίζονται από την επομένη του ατυχήματος και μέχρι την επιστροφή του παθόντα στην εργασία. Ο όρος «ημέρες» αναφέρεται σε ημερολογιακές ημέρες.

**Εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων**

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.», το 2011, αποτέλεσαν 11 εκπαιδευτικά εσωτερικά σεμινάρια (8 Ασφάλειας και 3 Πληροφορικής) και 8 εξωτερικά εκπαιδευτικά σεμινάρια με τη μορφή χρηματοδότησης (6 Ασφάλειας, 1 Πληροφορικής και 1 Οικονομικών) συνολικής διάρκειας 1.710 ανθρωποωρών στα οποία έλαβε μέρος το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού και των εργολάβων της εταιρείας. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της εταιρείας Συνολικά, ο μέσος όρος ανθρωποωρών εκπαίδευσης μειώθηκε σε 8.2 σε σύγκριση με τις 9 του 2010, ενώ η συγκεκριμένη εκπαιδευτική δαπάνη ανήλθε σε 8,866 € κατά μέσο όρο 42.6 € ανά εργαζόμενο.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	101	96	94
Στελεχιακό προσωπικό	10	10	9
Διοικητικό προσωπικό	38	28	37
Εργατοτεχνικό προσωπικό	53	58	48

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης / κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	1,907	1,873	1,710
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Στελεχιακού προσωπικού	406	80	192
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Διοικητικού προσωπικού	1,075	313	708
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Εργατοτεχνικού προσωπικού	426	841	810
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	8.6	9.0	8.2
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Στελεχιακού προσωπικού	40.6	8.0	21.3
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Διοικητικού προσωπικού	28.4	13.6	19.1
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Εργατοτεχνικού προσωπικού	8.7	14.5	16.9

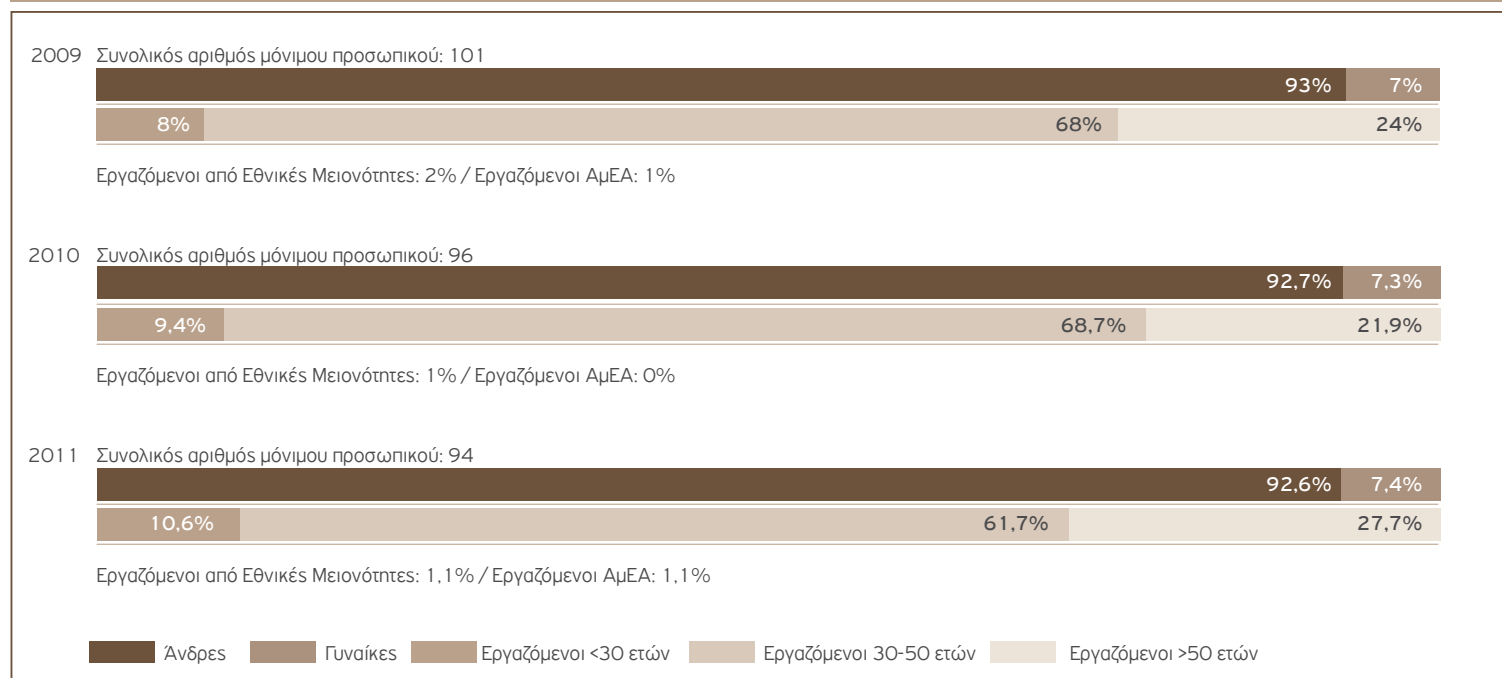
Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά φύλο	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού*	1,710
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	1,689
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	21
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού*	8.2
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	19.4
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	3.0

\*Συμπεριλαμβάνονται και οι ώρες εκπαίδευσης των υπεργολάβων.

## Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.», δεσμεύεται μέσω της συμμετοχής του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ στο Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ προωθώντας τη δίκαιη και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων παρέχοντας σε όλους ίσες ευκαιρίες στο μέτρο που η φύση της δραστηριότητας το επιτρέπει. Το 2011 η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση στην εταιρεία έμεινε σταθερή στο 7.4%, ενώ δεν υπάρχει προς το παρόν γυναικεία εκπροσώπηση στη σύνθεση του Δ.Σ.

### Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των εργαζομένων



Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	101	96	94
Στελεχιακό προσωπικό	10	10	9
Διοικητικό προσωπικό	38	28	37
Εργατοτεχνικό προσωπικό	53	58	48

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	2011
Άνδρες	100.0%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	0.0%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	44.4%
Εργαζόμενοι >50 ετών	55.6%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	0.0%
Εργαζόμενοι Άτομα με ειδικές Ανάγκες	0.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	2011
Άνδρες	81.1%
Γυναίκες	18.9%
Εργαζόμενοι <30 ετών	0.0%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	62.2%
Εργαζόμενοι >50 ετών	37.8%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	0.0%
Εργαζόμενοι Άτομα με ειδικές Ανάγκες	2.7%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Εργατοτεχνικού προσωπικού	2011
Άνδρες	100.0%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	20.8%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	64.6%
Εργαζόμενοι >50 ετών	14.6%
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	2.1%
Εργαζόμενοι Άτομα με ειδικές Ανάγκες	0.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης ανά φύλο επί του συνόλου των εργαζομένων	2011
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	1.1%
Άνδρες	1.1%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	10.6%
Άνδρες	10.6%
Γυναίκες	0.0%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	61.7%
Άνδρες	59.6%
Γυναίκες	2.1%
Εργαζόμενοι >50 ετών	27.6%
Άνδρες	22.3%
Γυναίκες	5.3%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο	2011
Σύνολο ατόμων Διοικητικού Συμβουλίου	5
Άνδρες	100.0%
Γυναίκες	0.0%
<30 ετών	0.0%
30 – 50 ετών	0.0%
>50 ετών	100.0%

### Οικειοθελείς Παροχές

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» για να προσελκύσει και να κρατήσει τα ικανότερα άτομα ενδυναμώνει συνεχώς την αντίληψη ανταμοιβής της απόδοσης και αντίστοιχα συσχετίζει την αμοιβή με τις επιδόσεις των εργαζομένων της. Κατεύθυνση της εταιρείας είναι να προσφέρουμε ανταγωνιστικές αμοιβές και πρόσθετες παροχές, πλέον των προβλεπόμενων από την ισχύουσα νομοθεσία, 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. Σχετικά με την παροχή της γονικής άδειας, δεκατρείς εργαζόμενοι (όλοι άνδρες) είχαν το δικαίωμα χρήσης αυτής το 2011 την οποία δεν ενεργοποίησαν.

Οικειοθελείς παροχές της εταιρείας που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2010	2011
Ασφάλεια ζωής*	v	v
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη*	v	v
Κάλυψη για αναπηρία/αικανότητα*	v	v
Άδεια πολυετών	v	v
Στέγαση μη εντοπίων εργαζομένων	v	v
Πρόβλεψη συνταξιοδότησης	v	v

\* Ισχύουν και για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου.

### ■ 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 κλπ.), 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. Σε ότι αφορά στο σύνολο των άμεσων εκπομπών CO<sub>2</sub> το 2011 ανήλθαν σε 3,889 τόνους.

## Διαχείριση φυσικών πόρων (υλικά)

Χρησιμοποιούμενα υλικά με βάση το βάρος ή τον όγκο	2011
Πρώτες ύλες	0
Υλικά που απαιτούνται για τη διαδικασία παραγωγής, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στο τελικό προϊόν	
ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ (TON)	67
ΠΕΤΡΕΛΑΙΟ (lt)	1,247,206
BENZINΗ (lt)	36,351
ΗΛΕΚΤΡΙΚΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ (KWh)	3,791,533
Ημικατασκευασμένα αγαθά ή εξαρτήματα, συμπεριλαμβανομένων όλων των μορφών υλικών και συστατικών, εκτός από τις πρώτες ύλες, που αποτελούν μέρος του τελικού προϊόντος	0
Υλικά συσκευασίας	0
<b>Συνολικό βάρος ή όγκος των μη ανανεώσιμων χρησιμοποιούμενων υλικών</b>	<b>1,350,557</b>
ΠΕΤΡΕΛΑΙΟ (lt)	1,247,206
BENZINΗ (lt)	36,351
<b>Συνολικό βάρος ή όγκος των άμεσων χρησιμοποιούμενων υλικών (TON)</b>	<b>0</b>

## Κατανάλωση ενέργειας

Η κατανάλωση άμεσης ενέργειας της εταιρείας, το 2011, ανήλθε σε 45,954.9 GJ αυξημένη κατά 12.6% από το 2010 και αφορά σε πρωτογενείς πηγές ενέργειας που αγοράζονται από την εταιρεία για δική της κατανάλωση και συγκεκριμένα πετρέλαιο και βενζίνη. Δεν υπήρξε κατανάλωση άμεσης ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενώ ενέργεια που παράγεται ή πωλείται από την εταιρεία δεν υφίσταται.

Άμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2009	2010	2011
Κατανάλωση άμεσης ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	0	0	0
Κατανάλωση άμεσης ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	40,975.4	40,784.2	45,954.9
ΠΕΤΡΕΛΑΙΟ	40,049.9	39,814.5	44,518.2
BENZINΗ	925.5	969.7	1,436.7
<b>Συνολική κατανάλωση άμεσης ενέργειας (GJ)</b>	<b>40,975.4</b>	<b>40,784.2</b>	<b>45,954.9</b>

Η συνολική ποσότητα έμμεσης ενέργειας που καταναλώθηκε από την εταιρεία ανήλθε σε 13,649.5 GJ, αυξημένη κατά 7.4%, σε σύγκριση με το 2010, προερχόμενη από μη ανανεώσιμες πηγές, και ήταν στο 100% ηλεκτρική ενέργεια. Η ποσότητα των πρωτογενών καυσίμων για την κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος δεν μπορεί να εκτιμηθεί.

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2009	2010	2011
Κατανάλωση έμμεσης ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	0	0	0
Κατανάλωση έμμεσης ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	14,849.7	12,702.5	13,649.5
ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ	14,849.7	12,702.5	13,649.5
<b>Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας (GJ)</b>	<b>14,849.7</b>	<b>12,702.5</b>	<b>13,649.5</b>

## Κατανάλωση νερού

Η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» στοχεύει στην ελαχιστοποίηση της κατανάλωσης του νερού, καθώς και στη συστηματική επαναχρησιμοποίηση και ανακύκλωση του στο μέτρο που το επιτρέπουν οι συνθήκες λειτουργίας της. Η συνολική ποσότητα νερού που χρησιμοποιήθηκε από τις δραστηριότητες της εταιρείας το 2011 ανήλθε σε 49,014 m<sup>3</sup>, μειωμένη κατά 1.7% από το 2009, ενώ το 87.7% της ποσότητας αυτής αντλήθηκε από υπόγεια ύδατα.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010	2011
Κατανάλωση νερού m <sup>3</sup>	43,126	49,859	49,014

Συνολική κατανάλωση νερού με βάση την πηγή	2009	2010	2011
Υπόγεια ύδατα m <sup>3</sup>	20,852	36,520	43,014
Βρόχινο νερό που συγκεντρώνεται άμεσα και αποθηκεύεται από την εταιρεία m <sup>3</sup>		6,000	6,000
Δημοτικά αποθέματα νερού ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού m <sup>3</sup>		7,339	0

Ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση νερού	2009	2010	2011
Συνολικός όγκος νερού που ανακυκλώθηκε m <sup>3</sup>	2,000	2,000	2,000
Ποσοστό επαναχρησιμοποιημένου όγκου νερού επί του συνολικού όγκου νερού που καταναλώθηκε από την εταιρεία	4,65%	4,0%	4,1%

\* 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.

### Συνολικές άμεσες και έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου

Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών σε τόνους ισοδύναμου CO <sub>2</sub> *	2011
Άμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου από όλες τις πηγές που ανήκουν ή ελέγχονται από την εταιρεία	3,889
Έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου που προέρχονται από την παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, θερμότητας ή ατμού που αγοράζεται	0
Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών	3,889

\* Λόγω της έλλειψης προκαθορισμένων τιμών, για τη συγκέντρωση των βασικών στοιχείων χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από τους κατασκευαστές των κινητήρων των μηχανημάτων.

### NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> και άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων

Άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων σε τόνους ισοδύναμου CO <sub>2</sub>	2011
NO <sub>x</sub>	3
SO <sub>x</sub>	7.5

### Αποκατάσταση θιγμένων περιοχών

Η λειτουργία της «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» προκαλεί αλλοιώσεις στο φυσικό τοπίο, και οπτικές αλλαγές στη μορφολογία του εδάφους όπου εφαρμόζεται η εξορυκτική δραστηριότητα. Στο πλαίσιο αυτό η εταιρεία εφαρμόζει μια συγκεκριμένη στρατηγική για την επανόρθωση των αρνητικών επιπτώσεων που σχετίζονται με τις δραστηριότητες της και τη διασφάλιση της ακεραιότητας των θιγόμενων περιοχών με στόχο τη σταθερότητα του φυσικού περιβάλλοντος. Η στρατηγική της εταιρείας αναφέρεται στην «Πολιτική Περιβάλλοντος», η οποία είναι αναρτημένη σε όλους τους χώρους της εταιρείας και στο διαδίκτυο ενώ έχουν συταχθεί αξιολογήσεις Περιβαλλοντικών Επιπτώσεων για κάθε δραστηριότητα της.

Ονομασία περιοχών στις οποίες έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες αποκατάστασης ή περιοχών που προστατεύονται ενεργά	Έκταση σε km <sup>2</sup>	Αξιολόγηση της κατάστασης της περιοχής στο τέλος του 2011
ΒΑΡΤΟΣ Β	0,4	Έχει ολοκληρωθεί η αποκατάσταση
ΨΗΛΟ ΚΟΤΡΩΝΙ	0,2	Έχει ολοκληρωθεί η αποκατάσταση
ΑΧΛΑΔΕΣ 1,12,14,15,16 - ΑΝΩ ΚΑΤΩ ΣΩΡΟΣ	0,02	Έχει ολοκληρωθεί η αποκατάσταση
ΠΡΟΣΟΡΕΜΑ	0,18	Σε εξέλιξη (ολοκληρώθηκε το 80%)
ΠΕΡΑ ΛΑΚΚΟΣ	0,02	Έχει ολοκληρωθεί η αποκατάσταση

## Διάθεση αποβλήτων

Σε ότι αφορά στα απόβλητα της εταιρείας, υπάρχουν διαφορετικοί τύποι αποβλήτων οι οποίοι συγκεντρώνονται αρχικά σε ειδικούς κάδους στα εργοτάξια και στις κεντρικές της εγκαταστάσεις. 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. Τα μη επικίνδυνα απόβλητα της εταιρείας περιλαμβάνουν: χαρτί, πλαστικό, φίλτρα – στουπιά και ελαστικούς σωλήνες, σίδερα, αλουμίνιο, ηλεκτρονικό εξοπλισμό, παλαιά ελαστικά, ξύλινες συσκευασίες, και οικιακά απορρίμματα. Αντιστοίχως τα επικίνδυνα απόβλητα αφορούν σε καμένα λάδια και μπαταρίες.

Ποσότητες αποβλήτων από τη δραστηριότητα της εταιρείας	2011
Επικίνδυνα απόβλητα (TON)	25.1
Μη επικίνδυνα απόβλητα (TON)	45.0

Ποσότητες αποβλήτων / μέθοδος διάθεσης	2011
Ανακύκλωση (TON)	32.4
Ανάκτηση (TON)	17.9
Αποτέφρωση (ή χρήση ως καύσιμο) (TON)	5.0
Υγειονομική ταφή (TON)	6.8
Αποθήκευση στις εγκαταστάσεις (παλαιά ελαστικά διαμέτρου > 1 400 mm) (TON)	180.0
Διάθεση σε ΧΑΔΑ Δήμου Δελφών (οικιακά απορρίμματα) (TON)	8.0

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. ΚΡΑΛΛΗΣ)
- Πλαστικό (εταιρεία: Λ. ΚΡΑΛΛΗΣ)
- Εμποτισμένα (ENVIROCHEM)
- Φίλτρα, στουπιά και ελαστικοί σωλήνες (ΧΥΤΑ της ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.)
- Οικιακά απόβλητα (διάθεση σε ΧΑΔΑ του Δήμου Δελφών)
- Φωτιστικά (ΦΩΤΟΚΥΚΛΩΣΗ Α.Ε.)
- Χαρτιά, χαρτόνια (εταιρία Λ. ΚΡΑΛΛΗΣ)

## Περιβαλλοντικές δαπάνες

Το σύνολο των περιβαλλοντικών δαπανών της εταιρείας, το 2011, ανήλθε σε 280.400 €. Το συγκεκριμένο ποσό κατανομήθηκε κυρίως για την αποκατάσταση του τοπίου που αφορούσε τη διαμόρφωση χώρων οι οποίοι επηρεάστηκαν από την εξορυκτική διαδικασία, τη φύτευση 36.000 δενδρυλλίων, ποτίσματα, περίφραξη χώρων και συντήρηση αποκαταστάσεων προηγούμενων ετών.

Περιβαλλοντικές δαπάνες	2009	2010	2011
<b>Κόστος διάθεσης αποβλήτων &amp; αποκατάστασης</b>			
Διάθεση – διαχείριση αποβλήτων (€)	20,000	1,000	26,800
Αποκατάσταση περιβάλλοντος (€)	255,000	273,000	200,000
<b>Σύνολο (€)</b>	<b>275,000</b>	<b>274,000</b>	<b>226,800</b>
<b>Κόστος πρόληψης &amp; περιβαλλοντικής διαχείρισης</b>			
Εξωτερικές υπηρεσίες για την περιβαλλοντική διαχείριση (€)	15,000	15,000	8,000
Εξωτερική πιστοποίηση των συστημάτων διαχείρισης (€)			3,000
Προσωπικό για γενικές δραστηριότητες περιβαλλοντικής διαχείρισης (€)			4,000
Άλλο κόστος περιβαλλοντικής διαχείρισης (€)			11,800
<b>Σύνολο (€)</b>	<b>15,000</b>	<b>15,000</b>	<b>26,800</b>



## ■ Αγορά

### Διαχείριση τοπικών προμηθευτών

Η εταιρεία διαθέτει 150 μόνιμους συνεργάτες (προμηθευτές και εργολάβοι) οι οποίοι συμμετέχουν στους στόχους και τα προγράμματα που καταρτίζει, αφού οι εργολαβικές ομάδες υλοποιούν το μεγαλύτερο μέρος της παραγωγής της, βάσει του αναλυτικού ετήσιου προγράμματος. Ως τοπικούς προμηθευτές η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» ορίζει 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 2011 ανήλθε στο 67,2%. 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	2011
Ποσοστό του προϋπολογισμού των εταιρικών προμηθειών που δαπανάται σε τοπικούς προμηθευτές.	62%	71,3%	67,2%

### Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

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

- Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)
- Το Σύνδεσμο Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων (ΣΜΕ)
- Το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ)

## ■ Κοινωνία

Το 2011, η «ΔΕΛΦΟΙ-ΔΙΣΤΟΜΟΝ Α.Μ.Ε.» αύξησε το κονδύλι των δαπανών της προς την τοπική κοινωνία κατά 62%, από το 2010, με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης να είναι οι βασικοί αποδέκτες της κοινωνικής προσφοράς της εταιρείας.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010	2011
Τομέας	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη	Δαπάνη
Τοπική αυτοδιοίκηση	Κάλυψη αναγκών τοπικών φορέων	18,150 €	11,491€	10,700€
Αθλητισμός	Ενίσχυση αθλητικών τοπικών συλλόγων	7,700 €	2,500 €	6,700€
Εκπαίδευση	Ενίσχυση εκπαιδευτικών φορέων	2,500 €	2,700 €	1,800€
Μ.Κ.Ο. / Σύλλογοι	Οικονομική υποστήριξη	3,500 €	2,200 €	13,561€
<b>Σύνολο</b>		<b>31,850 €</b>	<b>18,891€</b>	<b>32,761€</b>

## ■ Στόχοι 2012

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Ποσοστό αξιολόγησης Ανθρώπινου δυναμικού	100%
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός περιστατικών επαγγελματικών ασθενειών	0
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Μείωση του αριθμού των συμβάντων διαρροών	<30
Δείκτης συλλογής Επικινδύνων Αποβλήτων ανά 1000 τμ μικτού προϊόντος	>30%



## Τομέας Έργων EPC «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»

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 «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι η κορυφαία στη Νοτιοανατολική Ευρώπη εταιρεία EPC (Engineering – Procurement – Construction) εξειδικευμένων μεγάλων ενεργειακών έργων. Αναλαμβάνει όλα τα στάδια Μελέτης, Προμήθειας και Κατασκευής μέχρι την ολοκλήρωσή τους. Η δυνατότητα της αυτή ενισχύεται από την ισχυρή βιομηχανική παραγωγική της βάση, η οποία την καθιστά ικανή να παράγει πρωτογενώς εξειδικευμένα μηχανολογικά εξαρτήματα, καθώς και να έχει ισχυρή παρουσία και σε έργα Υποδομών και Άμυνας.

Το μεγαλύτερο εργοστάσιο της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» βρίσκεται στη Νέα Ιωνία Βόλου, έκτασης 80.000μ<sup>2</sup>, εκ των οποίων τα 25.000μ<sup>2</sup> 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 141.290μ<sup>2</sup>.

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», βασισμένη στις αξίες και στις δυνατότητές της, έχει αναδειχθεί διεθνώς σε κεντρικό EPC κατασκευαστή εξειδικευμένων ενεργειακών έργων, με έμφαση στις γεωγραφικές περιοχές της Ευρώπης και της Μέσης Ανατολής.

Η εταιρεία ιδρύθηκε το 1962 στη Νέα Ιωνία Βόλου και λειτούργησε υπό τη διεύθυνση του Οργανισμού Βιομηχανικής Ανάπτυξης (ΟΒΑ, μετέπειτα ΕΤΒΑ) μέχρι το 1971, οπότε και ιδιωτικοποιήθηκε. Το 1973 οι μετοχές της εταιρείας εισήχθησαν στο Χρηματιστήριο Αθηνών και ακολούθησε μια σειρά σημαντικών εξαγορών που ανέδειξαν τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» σε κατασκευαστή έργων μεγάλης κλίμακας. Το 1999, σε μια χρονιά σταθμό για την πορεία της, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» εντάχθηκε στον «Όμιλο ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ».

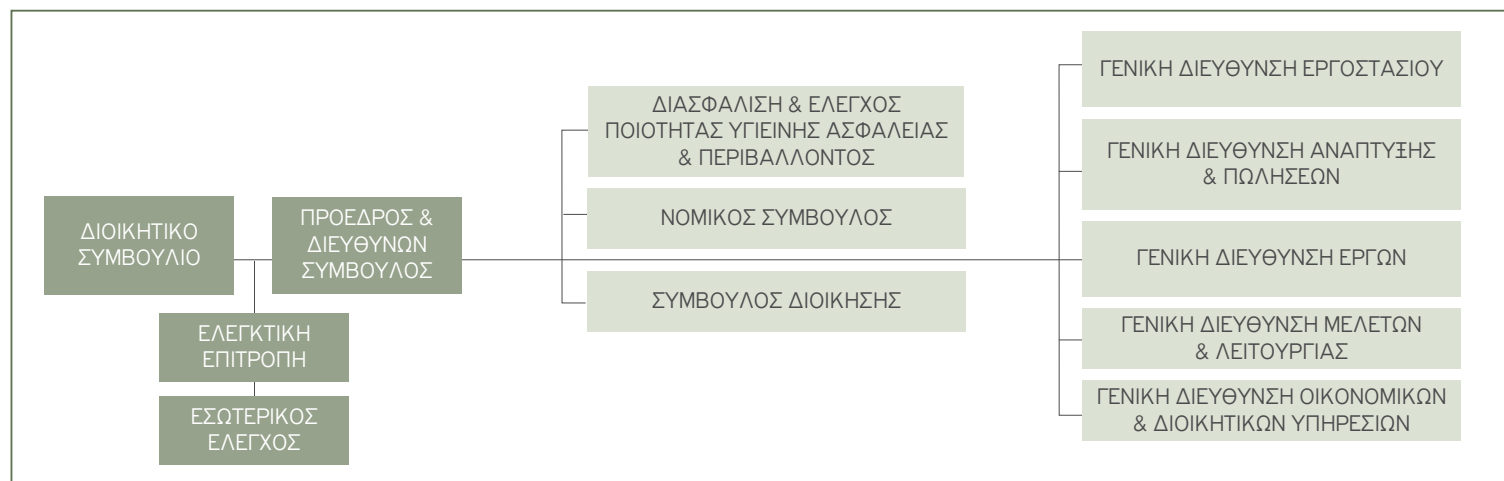
Σήμερα, το στρατηγικό άνοιγμα της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» στις διεθνείς αγορές, βασισμένο σε μισό αιώνα βιομηχανικής δραστηριότητας και στην απόκτηση τεχνογνωσίας με συνεχείς επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό και υποδομές, δείχνει τη δυναμική του. Η ανάληψη σημαντικών έργων υψηλής προστιθέμενης αξίας στο εξωτερικό, τοποθετεί τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» σε προνομιακή θέση διεθνώς.

### ■ Βασικά Οικονομικά Μεγέθη

Πίνακας Οικονομικής Αξίας	2009	2010	2011
Κύκλος εργασιών (€)	339,390,008	613,703,879	1,003,699,824
Οικονομική αξία που δημιουργείται	339,390,008	613,703,879	1,003,699,824
Λειτουργικό κόστος (€)	283,596,277	484,749,066	847,226,694
Μισθοί και παροχές εργαζομένων (€)	19,723,882	20,491,808	23,183,400
Πληρωμές φόρου εισοδήματος & άλλων φόρων (€)	4,861,228	33,131,011	30,572,646
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (€)	21,897,327	11,408,526	26,092,331
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας (€)	161,950	339,415	335,950
Οικονομική αξία που κατανέμεται	330,078,714	550,119,827	927,411,020
Οικονομική αξία που κατανέμεται	97.2%	89.6%	92.4%
Οικονομική αξία που διατηρείται	2.8%	10.4%	7.6%

## ■ Δομή Διοίκησης

### Οργανωτική δομή



### Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως εξελέγη την 14.05.2007 από την Τακτική Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 14.05.2009, και κατόπιν της 13.09.2007 ανασυγκρότησης και τέλος της 06.05.2009, η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ως ακολούθως:

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 Αβαγιανός	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 επαγγελματικώς 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 αποδοτικότητά 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.
- 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.

Προϊσταται 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, 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.
- 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, προαγωγών 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.

### ■ Εργασιακές πρακτικές

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» επενδύει συστηματικά στη διαμόρφωση ενός βέλτιστου και αποτελεσματικού εργασιακού περιβάλλοντος για τους ανθρώπους της προσεγγίζοντας τη διαχείρισή τους με συνέπεια στις αρχές και τις αξίες του Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ». Ο σεβασμός των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων αποτελεί για τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» βασική δέσμευση.

Η διεθνοποίηση των δραστηριοτήτων της εταιρείας μεγιστοποίησε την επαγρύπνηση της εταιρείας σχετικά με την παιδική ή καταναγκαστική εργασία, με αποτέλεσμα να μην έχει καταγραφεί εις βάρος της κανένα σχετικό περιστατικό, ακόμα και σε περιοχές που ενέχουν τέτοιους κινδύνους, όπως π.χ. οι Αραβικές χώρες. Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της νομιμότητας έναντι της παιδικής και της καταναγκαστικής εργασίας μέσω των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας και του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας τα οποία αντικατοπτρίζουν την επιχειρηματική ηθική και τις αξίες ως προς το σεβασμό των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και οι οποίες διέπουν όλους τους εργαζόμενους. Η εταιρεία διαθέτει επιβλέπον προσωπικό στα εργοτάξια και τα εργοστάσια της ελέγχοντας διαρκώς τους υπεργολάβους για την τήρηση της νομιμότητας και τη συμμόρφωση στους όρους των συμβάσεων με στόχο την εξάλειψη κάθε περιστατικού καταναγκαστικής εργασίας. Παράλληλα, η εταιρεία δεσμεύει τους Διευθυντές και τα Ανώτερα Στελέχη της στην πλήρη υιοθέτηση και προώθηση των αρχών της εταιρείας και του Κώδικα Δεοντολογίας αλλά και στην άμεση αντιμετώπιση πιθανών κρουσμάτων παραβίασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Βάσει διαδικασιών, σε κάθε επιχειρησιακή μονάδα ορίζεται κάποιος ως υπεύθυνος ή επιβλέπων (π.χ. ο Εργοταξιάρχης, ο Γενικός Διευθυντής κ.λπ.) για την αποδοχή όλων των καταγγελιών σχετικά με περιστατικά παραβίασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ο οποίος έχει την αρμοδιότητα και την ευθύνη να τα αντιμετωπίσει άμεσα με απόλυτη εναρμόνιση στους εθνικούς νόμους και τις αρχές της εταιρείας. Το 2011, δεν καταγράφηκε σε κανέναν εργασιακό χώρο της εταιρείας καταγγελία σχετικά με την παραβίαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Στο πεδίο της αλυσίδας εφοδιασμού, όλες οι συμβάσεις και οι συμφωνίες που συνάπτει η εταιρεία με τα συνεργαζόμενα μέρη της, περιέχουν όρους υποχρεωτικής τήρησης των ισχυόντων εθνικών νόμων, διατάξεων, κανονισμών με στόχο τον αποκλεισμό περιστατικών παιδικής και καταναγκαστικής εργασίας αλλά και απασχόλησης νεαρών εργοδοτούμενων σε επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Στις συμβάσεις που συμπεριλαμβάνεται ο Κώδικας Δεοντολογίας γίνεται συγκεκριμένη αναφορά στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στην απαγόρευση της παιδικής ή καταναγκαστικής εργασίας και στο δικαίωμα που διατηρεί η εταιρεία να ζητήσει τον έλεγχο των Προμηθευτών ή Υπεργολάβων από επίσημους Διεθνείς Οργανισμούς για τη διασφάλιση της προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Ο αριθμός των σημαντικών προμηθευτών, εργολάβων και άλλων επιχειρηματικών εταίρων της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», για το 2011, ανέρχεται σε 113 και περίπου το 9% των συμβάσεων που έχουν συναφθεί με τους προαναφερθέντες περιλαμβάνουν κριτήρια σχετικά με τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Με τη σύναψη των συμβάσεων υπήρξε πλήρης συμμόρφωση στους αναγραφόμενους όρους, σχετικά με την προστασία των Ανθρωπίνων

Δικαιωμάτων, όπως ορίζεται σε κάθε σύμβαση από τα συμβαλλόμενα μέρη. Παράλληλα, το 2011 δεν καταγράφηκε περιστατικό άρνησης συμμόρφωσης με τους όρους των συμβάσεων από κανέναν επιχειρηματικό εταίρο της εταιρείας.

Στο πλαίσιο των 12 σημαντικών εμπορικών συμφωνιών που έλαβαν χώρα κατά το 2011, δεν συμπεριλήφθησαν όροι σχετικοί με την προστασία των Ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Διευκρινίζεται ότι ο όρος «Σημαντική Συμφωνία» για τη «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», θεωρείται η συμφωνία αναφορικά με το οικονομικό μέγεθος επένδυσης και των κερδών που θα αποφέρει στην εταιρεία καθώς και τις προοπτικές επιχειρηματικής και εμπορικής διεύρυνσης ή εδραίωσης της σε αγορές ενέργειας και άλλων κλάδων δραστηριότητας (π.χ. αμυντική βιομηχανία, κατασκευές) προσδίδοντας με αυτό τον τρόπο σημαντική προστιθέμενη αξία.

Επίσης, σε όλες τις συμβάσεις που συνάπτει η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» με τους προμηθευτές και τους υπεργολάβους ή άλλον επιχειρηματικό εταίρο, υπάρχουν όροι για την τήρηση των ισχυόντων εθνικών νόμων, κανονισμών, καταστατικών κι εγκυκλίων και την ακριβή τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας προκειμένου να προστατεύονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων μέσα στα οποία και η ελευθερία συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης των εργαζομένων των προμηθευτών ή των υπεργολάβων με τους οποίους διατηρεί επαγγελματικές σχέσεις η εταιρεία. Στις επιχειρηματικές της μονάδες, η εταιρεία ως εργοδότης συνδιαλέγεται με δύο (2) επίσημα σωματεία (Εργοστάσιο Βόλου και Ενεργειακό Κέντρο Αγίου Νικολάου) ως νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων επιδεικνύοντας απόλυτο σεβασμό στο δικαίωμα της ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης με προτεραιότητα την διατήρηση της εργασιακής ειρήνης. Μέσα στο 2011 υπεγράφη και επιχειρησιακή σύμβαση μεταξύ Σωματείου Εργοστασίου Βόλου και Εργοδότη με όρους ευνοϊκότερους της νομοθεσίας για τους εργαζόμενους.

Στην κατεύθυνση της προάσπισης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η εταιρεία το 2011, προχώρησε σε μια σημαντική πρωτοβουλία εκπαιδύοντας το 100% του προσωπικού ασφαλείας της (18 άτομα), αναφορικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της στα Ανθρώπινα Δικαιώματα (δύο άτομα απασχολούνται άμεσα στην εταιρεία ως μισθωτοί, ενώ η εταιρεία με τις θυγατρικές της απασχολεί 16 άτομα από εταιρείες Security (outsourcing services). Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» έχει θέσει ως στόχο, για το 2012, τον καθορισμό δεικτών αξιολόγησης με τους οποίους θα είναι εφικτός ο έλεγχος και ο εντοπισμός περιστατικών παραβίασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σε όλες τις επιχειρηματικές της μονάδες στις χώρες που δραστηριοποιείται.

Κατάρτιση προσωπικού στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	755	858	683
Συνολικός αριθμός ωρών κατάρτισης των εργαζομένων	1,254	4,024	1,062
Συνολικός αριθμός ωρών κατάρτισης στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	0	0	15
Αριθμός εργαζομένων που έλαβαν επίσημη κατάρτιση σχετικά με τα Α.Δ.	0	0	2
Ποσοστό εργαζομένων που έλαβαν επίσημη κατάρτιση σχετικά με τα Α.Δ.	0	0	0.3%

Αξιολόγηση επιχειρηματικών μονάδων στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	2010	2011
Αριθμός χώρων που δραστηριοποιείται η εταιρεία	4	4
Αριθμός επιχειρηματικών μονάδων	6	6
Τουρκία	2	2
Ρουμανία	1	1
Συρία	1	1
Ελλάδα	2	2
Αριθμός επιχειρηματικών μονάδων που έχουν αξιολογηθεί στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	0	0
Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που αξιολογηθεί στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	0%	0%

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» ενθαρρύνει το διάλογο με τους εργαζομένους της καθώς και με τους νόμιμους εκπροσώπους τους (σωματεία), εφαρμόζοντας πλήρως τα όσα ορίζουν η σχετική εργατική νομοθεσία ή οι επιχειρηματικές συμφωνίες, με σκοπό πάντα τη διατήρηση του βέλτιστου εργασιακού κλίματος. Επίσης, πραγματοποιούνται τακτικές συναντήσεις της Διοίκησης με εκπροσώπους των συλλόγων προκειμένου να τίθενται θέματα προς συζήτηση με σκοπό την συμφωνία ως προς την επίλυσή τους. Στις επιχειρησιακές μονάδες της εταιρείας δεν έχει σημειωθεί κάποια σοβαρή διένεξη μεταξύ της εργοδοσίας και των νομίμων εκπροσώπων των εργαζομένων. Συνολικά το 59.2% των εργαζομένων της εταιρείας καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ενώ το υπόλοιπο προσωπικό αφορά σε ελεύθερους επαγγελματίες οι οποίοι εκ των πραγμάτων δεν εντάσσονται στις εν λόγω συμφωνίες. Αν εξαιρεθεί ο συγκεκριμένος αριθμός των ελεύθερων επαγγελματιών, τότε το 100% του έμμιθου προσωπικού καλύπτεται από ανάλογες συμφωνίες.

Μέσω συγκεκριμένου όρου των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων με την εταιρεία και όχι συγκεκριμένης πολιτικής η εταιρεία, για σημαντικές λειτουργικές αλλαγές που ενδέχεται να επηρεάσουν το ανθρώπινο δυναμικό της, επιτρέπει ένα εύλογο χρονικό διάστημα ομαλής προσαρμογής των εργαζομένων της σε αυτές.

Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	755	858	683
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)	615	682	519
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)	140	176	164

\* Συμπεριλαμβάνονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες ενώ στο φετινό Απολογισμό εξαιρούνται οι εργαζόμενοι στην εταιρεία ΕΚΜΕ η οποία ανήκει στον όμιλο ΜΕΤΚΑ κατά 40%.

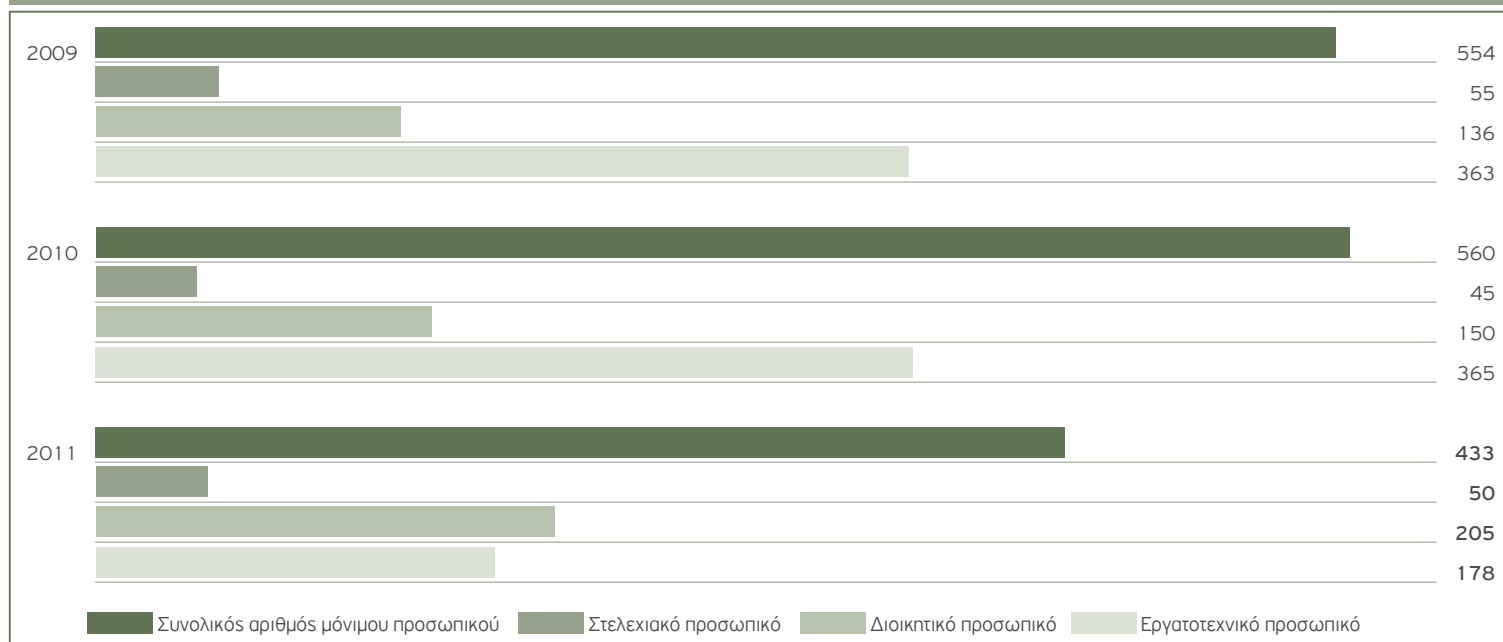
Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	554	560	404
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών*	201	298	279
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Ανδρες)			203
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Γυναίκες)			76

\* Ένα σημαντικό μέρος των εργασιών της εταιρείας εκτελείται από εργοδοτούμενους, οι οποίοι αναγνωρίζονται από τη νομοθεσία ως ελεύθεροι επαγγελματίες και καταλαμβάνουν θέσεις σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας της εταιρείας.

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	552	560	401
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Ανδρες)			314
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)			87
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	2		3
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Ανδρες)	2		2
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Γυναίκες)	0		1

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	552	558	373
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Ανδρες)			287
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γυναίκες)			86
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου	2	2	31
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Ανδρες)			29
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Γυναίκες)			2

Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή*	2009	2010	2011
Προσωπικό από την περιοχή της Αττικής	317	239	296
Προσωπικό από την περιοχή της Αττικής (Ανδρες)			190
Προσωπικό από την περιοχή της Αττικής (Γυναίκες)			106
Προσωπικό από την περιοχή της Θεσσαλονίκης	147	214	63
Προσωπικό από την περιοχή της Θεσσαλονίκης (Ανδρες)			46
Προσωπικό από την περιοχή της Θεσσαλονίκης (Γυναίκες)			17
Προσωπικό από την περιοχή του Βόλου	233	183	172
Προσωπικό από την περιοχή του Βόλου (Ανδρες)			160
Προσωπικό από την περιοχή του Βόλου (Γυναίκες)			12
Προσωπικό από την περιοχή της Καβάλας**	45	47	1
Προσωπικό από την περιοχή της Καβάλας (Ανδρες)			1
Προσωπικό από την περιοχή της Καβάλας (Γυναίκες)			0
Προσωπικό από την περιοχή της Εύβοιας		34	7
Προσωπικό από την περιοχή της Εύβοιας (Ανδρες)			5
Προσωπικό από την περιοχή της Εύβοιας (Γυναίκες)			2
Προσωπικό από την περιοχή της Βοιωτίας		12	49
Προσωπικό από την περιοχή της Βοιωτίας (Ανδρες)			45
Προσωπικό από την περιοχή της Βοιωτίας (Γυναίκες)			4
Προσωπικό από την περιοχή της Κορίνθου		12	23
Προσωπικό από την περιοχή της Κορίνθου (Ανδρες)			21
Προσωπικό από την περιοχή της Κορίνθου (Γυναίκες)			2
Προσωπικό από την περιοχή της Κοζάνης		4	9
Προσωπικό από την περιοχή της Κοζάνης (Ανδρες)			9
Προσωπικό από την περιοχή της Κοζάνης (Γυναίκες)			0
Προσωπικό από την περιοχή της Πτολεμαΐδας			6
Προσωπικό από την περιοχή της Πτολεμαΐδας (Ανδρες)			6
Προσωπικό από την περιοχή της Πτολεμαΐδας (Γυναίκες)			0
Προσωπικό από τη Ρουμανία		62	11
Προσωπικό από τη Ρουμανία (Ανδρες)			5
Προσωπικό από τη Ρουμανία (Γυναίκες)			6
Προσωπικό από την Τουρκία		34	32
Προσωπικό από την Τουρκία (Ανδρες)			18
Προσωπικό από την Τουρκία (Γυναίκες)			14
Προσωπικό από τη Συρία		7	5
Προσωπικό από τη Συρία (Ανδρες)			4
Προσωπικό από τη Συρία (Γυναίκες)			1
Προσωπικό από διάφορες γεωγραφικές περιοχές			9
Προσωπικό από διάφορες γεωγραφικές περιοχές (Ανδρες)			8
Προσωπικό από διάφορες γεωγραφικές περιοχές (Γυναίκες)			1

\* Οι μεταβολές στα στοιχεία απασχόλησης στις διάφορες περιοχές οφείλονται στις κυμαινόμενες ανάγκες ανά γεωγραφική περιοχή, ανάλογα με την εξέλιξη του κάθε έργου.

\*\* Οι διαφορές σχετικά με τη γεωγραφική κατανομή των εργαζομένων στις περιοχές της Καβάλας και της Θεσσαλονίκης οφείλονται στο ότι δεν συμπεριλήφθηκε η εταιρεία ΕΚΜΕ στον απολογισμό του 2011 καθώς στις προαναφερθείσες περιοχές βρίσκονται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας.

## Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» ως εταιρεία που λειτουργεί και δραστηριοποιείται σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές εντός και εκτός Ελλάδος, εστιάζει στην εντοπιότητα των εργαζομένων με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Στην μεγάλη του πλειοψηφία το προσωπικό που απασχολείται σε εργοτάξια ή άλλες επιχειρησιακές μονάδες του εσωτερικού (όπως π.χ. τα εργοστάσια της περιοχής του Βόλου) ή του εξωτερικού αποτελείται από εργαζόμενους των τοπικών κοινοτήτων.

Στρατηγική επιδίωξη του ομίλου της ΜΕΤΚΑ είναι να συνεισφέρει στην ευημερία των περιοχών στις οποίες δραστηριοποιείται, προσφέροντας θέσεις εργασίας στους κατοίκους των γειτονικών περιοχών, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη τους φροντίζοντας παράλληλα τη διατήρηση των αρμονικών σχέσεων με τις τοπικές αρχές.

Επιπροσθέτως, εκτός από τους άμεσα εργαζόμενους της εταιρείας η ΜΕΤΚΑ προσφέρει θέσεις εργασίας στο προσωπικό των τοπικών υπεργολάβων. Το 2011 η αναλογία των στελεχών της ανώτερης διοίκησης της εταιρείας που προέρχονται από τις τοπικές κοινότητες ανήλθε στο ποσοστό του 80%. Ο όρος «ανώτερη διοίκηση» ορίζεται από την εταιρεία ως το σύνολο των ατόμων που κατέχουν θέση προϊσταμένου ή ανώτερη αυτής.

## Κίνηση και διατήρηση προσωπικού

Πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι η προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων ανθρώπων, μέσω της δημιουργίας και διατήρησης του βέλτιστου, ασφαλούς και σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος, της παροχής ανταγωνιστικών αμοιβών & παροχών και της προσφοράς ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Σχετικά με τις προσλήψεις, τη διαμόρφωση των συμβάσεων εργασίας ή τις αποχωρήσεις του προσωπικού, η εταιρεία ακολουθεί πιστά ό,τι προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία και πολλές φορές με ευνοϊκότερους όρους προς την μεριά του εργαζομένου απ' ό,τι προβλέπεται από την νομοθεσία.

Στην κατεύθυνση αυτή η ΜΕΤΚΑ το 2011 προχώρησε στην πρόσληψη 175 εργαζομένων συνεχίζοντας έτσι, παρά την οικονομική κρίση, να δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας ενισχύοντας την απασχόληση στις τοπικές κοινότητες που δραστηριοποιείται. Οι εν λόγω προσλήψεις οφείλονται σε ανά-



γκες της εταιρείας σε προσωπικό που προέκυψαν από την ανάληψη κυρίως νέων έργων στο εξωτερικό. Προτεραιότητα της εταιρείας τίθεται πρωτίστως η διατήρηση και αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού μέσω εσωτερικού rotation ή προαγωγών, εφόσον οι εργαζόμενοι κρίνονται κατάλληλοι βάσει των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που έχουν αναπτύξει και των γνώσεων που έχουν αποκτήσει.

Αναφορικά με τις αποχωρήσεις των εργαζομένων από την εταιρεία, το 2011, αυτές ανήλθαν στον αριθμό των 120 και περιελάμβαναν έμμισθους εργαζόμενους αλλά και ελεύθερους επαγγελματίες. Το 32% των αποχωρήσεων αυτών αφορούσε σε καταγγελίες συμβάσεων, το 19% σε οικειοθελείς αποχωρήσεις, το 40% σε λήξη συμβάσεων ορισμένου Χρόνου ή Έργου, ενώ το υπόλοιπο 9% αφορούσε σε συνταξιοδοτήσεις. Επίσης, καταγράφηκε και 1 θάνατος εργαζόμενου από μακροχρόνια ασθένεια. Τέλος, σε εστιασμένες περιπτώσεις οικειοθελών αποχωρήσεων των εργαζομένων πραγματοποιούνται exit interviews όπου γίνεται συζήτηση με τον εργαζόμενο σχετικά με τα αίτια αποχώρησής του, με απώτερο σκοπό τη συνεχή βελτίωση της εταιρείας.

Η ΜΕΤΚΑ, στους τομείς δραστηριότητας της και όπου έχει τη δυνατότητα, εφαρμόζει σύστημα ελαστικού ωραρίου εργασίας με στόχο την διευκόλυνση στην εξυπηρέτηση των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων και την εξάλειψη των απουσιών από την εργασία.

Επιπλέον, η εταιρεία δίνει στους εργαζόμενους της τη δυνατότητα αναπλήρωσης των χαμένων ωρών, σε άλλη ημέρα εργασίας, σεβόμενη τις προσωπικές τους ανάγκες.

Αναλυτικά τα στοιχεία προσλήψεων και αποχωρήσεων εργαζομένων από την εταιρεία, για το 2011, έχουν ως ακολούθως:

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων	99	249	175
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	17.9%	44.5%	43.6%
Προσλήψεις εργαζομένων (Ανδρες)	84	193	146
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	15.2%	34.5%	36.4%
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	15	56	29
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.7%	10.0%	7.2%
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	37	114	68
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	6.7%	20.4%	17.0%
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	50	108	97
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	9.1%	19.3%	24.2%
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	12	27	10
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.2%	4.8%	2.5%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Αττικής	42	130	53
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	7.6%	23.2%	12.2%
Προσλήψεις εργαζομένων την περιοχή της Θεσσαλονίκης	36	43	9
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	6.5%	7.7%	2.2%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή του Βόλου	4	1	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.7%	0.2%	0.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Καβάλας	15	27	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.7%	4.8%	0.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Βοιωτίας	2	0	46
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.4%	0.0%	11.5%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Εύβοιας	0	22	14
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	3.9%	3.5%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Κορίνθου	0	2	20
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.4%	5.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Κοζάνης	0	0	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	1.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Δράμας	0	1	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.2%	0.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Άρτας	0	0	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	0.2%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή των Σερρών	0	0	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	0.5%
Προσλήψεις εργαζομένων από τη Ρουμανία	0	5	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.9%	0.0%
Προσλήψεις εργαζομένων από την Τουρκία	0	17	26
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0	3.0%	6.5%
Προσλήψεις εργαζομένων από την Αυστρία	0	1	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.2%	0.0%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός αποχωρήσεων εργαζομένων	73	165	120
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	13.2%	29.5%	29.9%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Ανδρες)	60	141	98
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	10.9%	25.2%	24.4%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	13	24	22
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.4%	4.3%	5.5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	20	39	39
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.6%	7.0%	9.7%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	27	75	53
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.9%	13.4%	13.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	26	51	28
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.7%	9.1%	7.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Αττικής	15	25	33
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.7%	4.5%	8.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων την περιοχή της Θεσσαλονίκης	19	44	19
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.4%	7.9%	4.7%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή του Βόλου	16	34	13
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	2.9%	6.1%	3.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Καβάλας	20	22	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.6%	3.9%	0.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Βοιωτίας	3	11	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.5%	2.0%	1.5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Εύβοιας	0	5	32
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.9%	8.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Κορίνθου	0	3	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.5%	0.5%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Κοζάνης	0	0	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	0.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή των Σερρών	0	0	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.0%	0.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από τη Ρουμανία	0	8	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	1.4%	10%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από τη Συρία	0	1	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	0.2%	0.0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την Τουρκία	0	12	9
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.0%	2.1	2.2%

Στοιχεία νέων προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν από την εργασία κατά τη διάρκεια του 2011	2011
Συνολικός αριθμός νέων ων προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011	34
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	8.5%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 (Ανδρες)	29
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	7.2%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 (Γυναίκες)	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.2%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 <30 ετών	13
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.2%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 30 - 50 ετών	18
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.5%
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων που αποχώρησαν το 2011 >50 ετών	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0.7%

## Εξέλιξη εργαζομένων

Πολιτική της εταιρείας είναι η συνεχής επένδυση στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ανθρώπων της και μέσω τακτικών αξιολογήσεων να παρέχει την ευκαιρία σε κάθε εργαζόμενο να ανέλθει στη διοικητική ιεραρχία.

Το 2011, η ΜΕΤΚΑ εφάρμοσε ένα σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης κατά το οποίο οι εργαζόμενοι αξιολογήθηκαν πάνω σε συγκεκριμένα κριτήρια απόδοσης από τον άμεσο κι έμμεσο προϊστάμενό τους. Στη συνέχεια μέσω της συνέντευξης (performance appraisal) δόθηκε η ευκαιρία σε αξιολογούμενους και αξιολογητές να ανταλλάξουν απόψεις, να εντοπίσουν τις περιοχές προς βελτίωση του εργαζόμενου αλλά και να συζητήσουν πάνω στα προβλήματα που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι. Κατά τη διάρκεια του 2011 έλαβαν χώρα 8 προαγωγές βάσει του αποτελέσματος της προαναφερόμενης αξιολόγησής τους και των θέσεων που υπήρχαν προς κάλυψη.

Επίσης, οι εργαζόμενοι με υψηλή επίδοση έχουν ήδη ενταχθεί σε εταιρικό πλάνο ανάπτυξης, όπου για τον καθένα ξεχωριστά σχεδιάζεται ένα προσωπικό πλάνο καριέρας (career path), με στόχο την αναβάθμισή τους και την πιθανή κάλυψη ανώτερων ιεραρχικών θέσεων στο απώτερο μέλλον.

Στοιχεία εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση	530
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	77.6%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Ανδρες)	414
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	60.6%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Γυναίκες)	116
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	17.0%

## Ασφάλεια και Υγιεινή

Η ιδιαίτερη βαρύτητα με την οποία η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» αντιμετωπίζει τα θέματα της Ασφάλειας και της Υγιεινής στους χώρους εργασίας της εκφράζεται μέσα από τη συνολική πολιτική και τις συστηματικές δράσεις της οι οποίες αναλύθηκαν διεξοδικά στον απολογισμό του έτους 2010 και είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο της Επιχείρησης [www.metka.gr](http://www.metka.gr). Το 2011, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» εμπλούτισε τις πρωτοβουλίες της στον τομέα αυτό προχωρώντας σε συνεργασίες με εξειδικευμένες εταιρείες παροχής υπηρεσιών ασφαλείας και υγιεινής με εμπειρία σε διεθνές επίπεδο για την πληρέστερη συμμόρφωσή της, τόσο στις νομικές απαιτήσεις των χωρών που δραστηριοποιείται, όσο και στις συμβατικές απαιτήσεις του προτύπου OHSAS 18001:2007 που εφαρμόζει. Αναφορικά με τα αποτελέσματα των δεικτών επίδοσης της εταιρείας όπως καταγράφηκαν το 2011, παρατηρείται μια αξιόλογη βελτίωση, συγκριτικά με τις προηγούμενες χρονιές, ως αποτέλεσμα της σημαντικής μείωσης των περιστατικών που χαρακτηρίστηκαν ως ατυχήματα.

Τα συγκεκριμένα τρία περιστατικά ατυχημάτων που αναφέρθηκαν αφορούσαν τραυματισμούς εργαζομένων που προκλήθηκαν από την επαφή τους με αιχμηρές επιφάνειες αλλά και κατά τη διάρκεια της χειροκίνητης διακίνησης φορτίου. Δεν υπάρχουν ατυχήματα σε εργαζόμενους τρίτων όπου η εταιρεία είχε την άμεση ευθύνη της ασφάλειας και της υγιεινής του χώρου εργασίας τους.

Τέλος, σε κάθε εγκατάσταση της εταιρείας, σε επίπεδο εργοταξίου και εργοστασίου, λειτουργούν επιτροπές Ασφάλειας και Υγιεινής με κοινή εκπροσώπηση διοίκησης και εργαζομένων. Όπως επίσης σε κάθε εγκατάσταση υπάρχει συνεχής παρουσία προσωπικού, που αποτελείται από έναν συντονιστή και ομάδες 4 ατόμων κατά μέσο όρο, επιφορτισμένοι για τον έλεγχο και την εφαρμογή των κανόνων Ασφάλειας και Υγιεινής στους εργασιακούς χώρους. Το ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» που εκπροσωπείται στις προαναφερόμενες επιτροπές, για το 2011, είναι άνω του 75%.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	755	858	683
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)	615	682	519
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)	140	176	164
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων*	0	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Ανδρες)			0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Γυναίκες)			0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	15	16	3
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Ανδρες)			3
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Γυναίκες)			0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	2.16	2.03	0.4
IR (Ανδρες)			0.5
IR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0.14	0.38	0.0
ODR (Ανδρες)			0.0
ODR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)	19.08	33.50	9.27
LDR (Ανδρες)			12.20
LDR (Γυναίκες)			0.0
Δείκτης απουσιών (AR)			102.5
AR (Ανδρες)			102.8
AR (Γυναίκες)			101.6

1. Στον αριθμό των ατυχημάτων δεν έχουν περιληφθεί τα πολύ ελαφρά ατυχήματα που έχουν συμβεί κατά την εργασία.
2. Ο δείκτης απουσιών αναφέρεται στην απουσία από την εργασία, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε λόγους υγείας ή όχι.
3. Οι απολεσθείσες ημέρες λόγω ατυχήματος υπολογίζονται από την επομένη του ατυχήματος και μέχρι την επιστροφή του παθόντα στην εργασία.
4. Ο όρος «ημέρες» αναφέρεται σε ημερολογιακές ημέρες.

## Εκπαίδευση

Με βασικό στόχο η εκπαίδευση και η κατάρτιση να είναι προσανατολισμένες στις πραγματικές ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», μέσω της ετήσιας έρευνας εκπαιδευτικών αναγκών και εκπόνησης του εκπαιδευτικού της πλάνου καθώς και μέσω του Συστήματος αξιολόγησης των εργαζομένων της, εντοπίζει τις εκπαιδευτικές ανάγκες και προγραμματίζει τα αντίστοιχα σεμινάρια.

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί βασική προτεραιότητα της εταιρείας ως βάση για την ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων και της υψηλής εξειδίκευσής τους και χαρακτηρίζεται από παροχή ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην κατάρτιση για όλους. Απώτερος σκοπός είναι να παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να ανταπεξέρχονται στις νέες και συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος αναπτύσσοντας συνεχώς τις δεξιότητές τους. Κατά τη διάρκεια του 2011, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» υλοποίησε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα 6 βασικών εκπαιδευτικών ενοτήτων. Τα θέματα των ενοτήτων αυτών αφορούσαν στην «Υγιεινή & Ασφάλεια», την «Ανάπτυξη Δεξιοτήτων», την «Τεχνική Εξειδίκευση», τα «Οικονομικά», τη «Διασφάλιση Ποιότητας», και την «Πληροφορική».

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα υλοποιήθηκε μέσω 17 σεμιναρίων με εξωτερικούς φορείς και ήταν συνολικής διάρκειας 1.062 ωρών. Το κόστος του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος, μέσω του οποίου δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην Ασφάλεια και την Υγιεινή καθώς και στην Τεχνική κατάρτιση του εξειδικευμένου προσωπικού, λόγω του αντικειμένου της δραστηριότητάς της εταιρείας, ανήλθε στο ποσό των 10.000 € ενώ συμμετείχαν 53 εργαζόμενοι. Αναφορικά με τους τομείς της Ασφάλειας/Υγιεινής και της Τεχνικής κατάρτισης, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, πραγματοποιούνται εσωτερικά σεμινάρια στους χώρους των Εργοστασίων και Εργοταξίων με ευρεία συμμετοχή καταρτιζομένων. Ειδικότερα θα πρέπει να γίνει ειδική αναφορά στην ομάδα των μηχανικών οι οποίοι συμμετέχουν ενεργά σε τεχνικά εκπαιδευτικά προγράμματα βιομηχανικής εκπαίδευσης (on-the-job training) όπου η εκπαίδευση υλοποιείται σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Από τη συγκεκριμένη μορφή εκπαίδευσης δεν παρέχονται πιστοποιήσεις, ωστόσο οι ώρες που αφιερώνονται σε τέτοιου είδους εκπαίδευσεις είναι πολλές και συχνά δεν δύναται να υπάρξει επίσημο σύστημα καταγραφής.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	554	560	433
Στελεχιακό προσωπικό	55	45	50
Διοικητικό προσωπικό	136	150	205
Εργατοτεχνικό προσωπικό	363	365	178
Ελεύθεροι επαγγελματίες			250

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	1,062
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Στελεχιακού προσωπικού	112
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Διοικητικού προσωπικού	638
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Εργατοτεχνικού προσωπικού	208
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Ελεύθερων επαγγελματιών	104
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	2.2
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Στελεχιακού προσωπικού	2.2
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Διοικητικού προσωπικού	3.1
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Εργατοτεχνικού προσωπικού	1.2
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/Ελεύθερο επαγγελματία	0.4

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά φύλο	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού*	1,062
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	896
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	166
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού*	1.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	1.7
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	1.0

\* Συμπεριλαμβάνονται και οι ώρες εκπαίδευσης των ελεύθερων επαγγελματιών.

Σχετικά με τα προγράμματα μετάβασης για την υποστήριξη των εργαζομένων που πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν, ο Όμιλος διατηρεί πλάνο συνταξιοδότησης για τους μισθωτούς της εταιρείας «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», του εργοστασίου της στο Βόλο και της θυγατρικής της εταιρείας, «Servisteel». Το συγκεκριμένο πλάνο αφορά σε εργαζόμενους άνω των 50 ετών (το 2011 συμμετείχαν στη διαδικασία αυτή 50 άτομα). Με πρώτο στόχο την ομαλή διαδοχή αυτών που συνταξιοδοτούνται, η εταιρεία καταρτίζει πλάνα διαδοχής (succession planning), έτσι ώστε να εντοπίζονται οι διάδοχοι των θέσεων και να προσαρμόζονται οι νέοι εργαζόμενοι πιο άμεσα και χωρίς δυσκολία στη νέα θέση εργασίας. Επίσης, μέσω του Talent Management System, εντοπίζονται οι εργαζόμενοι που έχουν ιδιαίτερες ικανότητες και προορίζονται για την κάλυψη υψηλότερων ιεραρχικών θέσεων.

Σε περίπτωση απόλυσης υφίσταται καταβολή αποζημίωσης όπως ορίζεται από τους νόμους ν.2112/20 και ν.3198/55, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις δίνεται ευνοϊκότερη αποζημίωση από την προβλεπόμενη υπέρ του εργαζομένου. Βάσει επιχειρησιακής σύμβασης έχει προβλεφθεί μεγαλύτερη αποζημίωση των εργατοτεχνικών από ότι ορίζεται βάσει των νόμων είτε πρόκειται για αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως ή για αποζημίωση συνταξιοδότησης.

Η εταιρεία εφαρμόζει και πολιτική αποζημίωσης λόγω απολύσεως χωρίς προειδοποίηση, οπότε και καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται ο εργαζόμενος. Σε κάθε περίπτωση απόλυσης λαμβάνονται υπόψη η προϋπηρεσία του εργαζομένου για τον υπολογισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης, όπως ακριβώς ορίζεται από το νόμο. Η εταιρεία δεν παρέχει υπηρεσίες εύρεσης εργασίας ή προγράμματα υποστήριξης (π.χ. κατάρτιση, παροχή συμβουλών) κατά την έξοδο των εργαζομένων από την εργασιακή ζωή.

## Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» έχει ως βασική της προτεραιότητα την εξασφάλιση ενός δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος σε όλο το φάσμα των εργασιακών θεμάτων αναφορικά με τους δείκτες διαφοροποίησης που την χαρακτηρίζουν όπως το φύλο, το χρώμα, την ηλικιακή κατηγορία, την εθνική προέλευση, τις πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις καθώς και τις περιπτώσεις αναπηρίας του ανθρώπινου δυναμικού της.

Σε έναν τομέα δραστηριοποίησης όπως είναι ο τομέας των κατασκευών όπου η συμμετοχή των γυναικών είναι περιορισμένη, η εταιρεία υποστηρίζει την ίση μεταχείριση των δύο φύλων καθώς και την παροχή ίσων ευκαιριών σε επίπεδο επιλογής, πρόσληψης, εκπαίδευσης και εξέλιξης. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού για το 2011 ανήλθε στο 24% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής τους στο Διοικητικό Συμβούλιο σε 8%. Επίσης, η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» προσφέρει επαγγελματικές ευκαιρίες σε νέους ανθρώπους, με το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 30 ετών να υπερβαίνει το 25%.

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των εργαζομένων

2009 Συνολικός αριθμός μόνιμου προσωπικού: 755



Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες: 4,2% / Εργαζόμενοι ΑμΕΑ: 0%

2010 Συνολικός αριθμός μόνιμου προσωπικού: 858



Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες: 3,6% / Εργαζόμενοι ΑμΕΑ: 0%

2011 Συνολικός αριθμός μόνιμου προσωπικού: 683



Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες: 2,9% / Εργαζόμενοι ΑμΕΑ: 0%

Άνδρες
  Γυναίκες
  Εργαζόμενοι <30 ετών
  Εργαζόμενοι 30-50 ετών
  Εργαζόμενοι >50 ετών

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2009	2010	2011
<b>Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού</b>	554	560	<b>433</b>
Στελεχιακό προσωπικό	55	45	<b>50</b>
Διοικητικό προσωπικό	136	150	<b>205</b>
Εργατοτεχνικό προσωπικό	363	365	<b>178</b>
Ελεύθεροι επαγγελματίες			<b>250</b>

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	2011
Άνδρες	<b>86.0%</b>
Γυναίκες	<b>14.0%</b>
Εργαζόμενοι <30 ετών	<b>2.0%</b>
Εργαζόμενοι 30-50 ετών	<b>60.0%</b>
Εργαζόμενοι >50 ετών	<b>38.0%</b>
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	<b>0.0%</b>

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	2011
Άνδρες	<b>63.4%</b>
Γυναίκες	<b>36.6%</b>
Εργαζόμενοι <30 ετών	<b>28.8%</b>
Εργαζόμενοι 30-50 ετών	<b>63.9%</b>
Εργαζόμενοι >50 ετών	<b>7.3%</b>
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	<b>5.9%</b>

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Εργατοτεχνικού προσωπικού	2011
Άνδρες	<b>95.5%</b>
Γυναίκες	<b>4.5%</b>
Εργαζόμενοι <30 ετών	<b>11.8%</b>
Εργαζόμενοι 30-50 ετών	<b>67.4%</b>
Εργαζόμενοι >50 ετών	<b>20.8%</b>
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	<b>4.5%</b>

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης ανά φύλο επί του συνόλου των εργαζομένων	2011
Εργαζόμενοι από Εθνικές Μειονότητες	2.9%
Άνδρες	1.9%
Γυναίκες	1.0%
Εργαζόμενοι <30 ετών	25.3%
Άνδρες	15.8%
Γυναίκες	9.5%
Εργαζόμενοι 30-50 ετών	62.1%
Άνδρες	48.6%
Γυναίκες	13.5%
Εργαζόμενοι >50 ετών	12.6%
Άνδρες	11.6%
Γυναίκες	1.0%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο	2011
Σύνολο ατόμων Διοικητικού Συμβουλίου	7
Άνδρες	100%
Γυναίκες	0.0%
<30 ετών	0.0%
30-50 ετών	0.0%
>50 ετών	100%

## Οικειοθελείς Παροχές

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» με στόχο τη βελτίωση του βιοτικού 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 και εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρησιακές της μονάδες. Η διαρκής βελτίωση και αύξηση των παροχών, δεδομένων των οικονομικών συγκυριών, προς τους εργαζομένους αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα για την εταιρεία. Στο πλαίσιο αυτό, το 2011 η εταιρεία υιοθέτησε δύο νέες σημαντικές παροχές προς το ανθρώπινο δυναμικό της: την Εταιρική Τράπεζα Αίματος με δυνατότητα χρήσης τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τα συγγενικά τους μέλη και ένα ειδικό πακέτο ασφάλισης ζωής και ιατροφαρμακευτικής κάλυψης για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε περιοχές υψηλού κινδύνου. Τέλος, αναφορικά με την παροχή της γονικής άδειας, πέντε εργαζόμενοι (2 άνδρες και 3 γυναίκες) είχαν το δικαίωμα χρήσης αυτής το 2011 την οποία όμως δεν ενεργοποίησαν.

Οικειοθελείς παροχές της εταιρείας που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2010	2011
Ασφάλεια ζωής *	v	v
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη*	v	v
Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα	v	v
Γονική άδεια	v	v
Επεταικές οικονομικές απολαβές για την συμπλήρωση 10ετίας, 20ετίας, 30ετίας και 35ετίας	v	v
Διατακτικές Χριστουγέννων και Πάσχα (έξτρα ποσό για τους πολύτεκνους)	v	v
Σχολικές δαπάνες και Υποτροφίες τέκνων	v	v
Χριστουγεννιάτικη παιδική εορτή με την συνεργασία του Συλλόγου Εργαζομένων ή μη (προσφορά δώρου για κάθε παιδί εργαζόμενου)	v	v
Εορταστική Εκδήλωση του Συλλόγου Εργαζομένων του Εργοστασίου με τη συνεισφορά της εταιρείας	v	v
Παροχή εταιρικών αυτοκινήτων Leasing στα στελέχη της εταιρείας	v	v
Εταιρική κάρτα καυσίμων / E-pass	v	v
Δωρεάν χρήση εργαλείων Laptop και smartphones	v	v
Άτοκα Δάνεια - Χρηματικές Διευκολύνσεις	v	v
Εργασιακός εξοπλισμός & Σίτιση	v	v
Παιδική κατασκήνωση	v	v
Εισιτήρια θεάτρου και διάφορων πολιτιστικών εκδηλώσεων	v	v
Εκδρομή ανά διετία	v	v
Χαμηλές τιμές κυλικείου	v	v
Χορήγηση ποσού για τον τοκετό	v	v
Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω απολύσεως ημερομισθίων	v	v
Ευνοϊκότερες Αποζημιώσεις λόγω συνταξιοδότησης ημερομισθίων	v	v
Επίδομα Νυχτερινής Βάρδιας, ανάλογα με την ειδικότητα	v	v
Εταιρική Τράπεζα αίματος (δυνατότητα χρήσης τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τα συγγενικά τους μέλη)		v
Ειδικό πακέτο ασφάλισης ζωής και ιατροφαρμακευτικής κάλυψης για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε περιοχές υψηλού κινδύνου		v

\* Η παροχή δεν ισχύει για τους εργαζόμενους 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.

### Διαχείριση φυσικών πόρων (υλικά)

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», δραστηριοποιείται στη μεταποίηση και συναρμολόγηση προϊόντων, δηλαδή στη χρησιμοποίηση αφενός σύνθετων υλικών/προϊόντων όπως τουρμπίνες, γεννήτριες, αντλίες κ.λπ. για ενσωμάτωση, αφετέρου απλούστερων 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 για τη συναρμολόγηση/ανέγερση του τελικού προϊόντος (π.χ. των σταθμών παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας) στις εγκαταστάσεις του εκάστοτε πελάτη. Από την «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», 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 τεχνολογίας.

Χρησιμοποιούμενα υλικά με βάση το βάρος ή τον όγκο	2011
Πρώτες ύλες	0
Υλικά που απαιτούνται για τη διαδικασία κατασκευής, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στο τελικό προϊόν	557.2
ΟΡΥΚΤΕΛΑΙΑ (TON)	1.9
ΨΥΚΤΙΚΟ ΥΓΡΟ (TON)	3.9
ΟΞΥΓΟΝΟ (TON)	193.0
ΑΣΕΤΥΛΙΝΗ (TON)	259.4
ΔΙΟΞΕΙΔΙΟ ΤΟΥ ΑΝΘΡΑΚΑ (TON)	24.0
ΑΡΓΟ (TON)	66.0
ΑΖΩΤΟ (TON)	10.0
Ημικατασκευασμένα αγαθά ή εξαρτήματα, συμπεριλαμβανομένων όλων των μορφών υλικών και συστατικών, εκτός από τις πρώτες ύλες, που αποτελούν μέρος του τελικού προϊόντος	
ΧΡΩΜΑΤΑ (TON)	8.7
ΥΛΙΚΑ ΣΥΓΚΟΛΛΗΣΗΣ (TON)	17.6
ΕΙΔΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΕΡΓΩΝ (TEM)	13,570
ΣΥΝΔΕΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (ΚΟΧΛΙΕΣ, ΠΕΡΙΚΟΧΛΙΑ Κ.Τ.Λ.) (TEM)	35,094
Υλικά συσκευασίας	
ΞΥΛΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ (m <sup>3</sup> )	3
ΜΟΥΣΑΜΑΔΕΣ (m <sup>2</sup> )	3,163
Συνολικό βάρος ή όγκος των μη ανανεώσιμων χρησιμοποιούμενων υλικών	0
Συνολικό βάρος ή όγκος των άμεσων χρησιμοποιούμενων υλικών (TON)	850.0

### Κατανάλωση & εξοικονόμηση ενέργειας

Σύμφωνα με την Περιβαλλοντική πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» οι προσπάθειες της εταιρείας εστιάζονται στην ανάληψη συστηματικών πρωτοβουλιών, οι οποίες αναφέρθηκαν εκτενώς στον απολογισμό του έτους 2010 και υλοποιούνται σε ετήσια βάση, με στόχο τη συνετή διαχείριση και κατ' επέκταση την εξοικονόμηση της ενέργειας. Στον ακόλουθο πίνακα αναφέρονται κωδικοποιημένες τόσο οι ενέργειες που υλοποιήθηκαν στην κατεύθυνση αυτή το 2011, όσο και ο προσδιορισμός της ποσότητας της ενέργειας που εξοικονομήθηκε από τις πρωτοβουλίες αυτές.

Ενέργεια που εξοικονομείται	2011
Συνολική ενέργεια που εξοικονομείται από τις προσπάθειες περιορισμού της χρήσης ενέργειας και την αύξηση της αποδοτικότητας της ενέργειας (GJ)	285.0
Διορθωτής Συνημιτονίου	216.0
Ευέλικτη διάταξη πηγών πεπιεσμένου αέρα και τοποθέτηση βαλβίδας με αισθητήρα πίεσης στο αεροφυλάκιο	65.0
Αυτοματισμοί όπου απαιτήθηκαν	4.0
Συνολική ποσότητα ενέργειας που εξοικονομείται λόγω ανασχεδιασμού διαδικασίας στα τμήματα, μετατροπής και ανακατασκευής εξοπλισμού ή αλλαγών στη συμπεριφορά του προσωπικού (GJ)	22.0
Ανασχεδιασμός διαδικασίας στα τμήματα: Βελτιστοποίηση αποθήκης της εταιρείας Service Steel	22.0

Η κατανάλωση άμεσης ενέργειας της εταιρείας, το 2011, ανήλθε σε 12.447 GJ. 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. Επιπλέον δεν υπήρξε κατανάλωση άμεσης ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενώ ενέργεια που παράγεται ή πωλείται από την εταιρεία δεν υφίσταται.

Άμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2010	2011
Κατανάλωση άμεσης ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	0	0
Κατανάλωση άμεσης ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	26,157.0	12,447.0
ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ	19,775.0	10,599.0
ΝΤΙΖΕΛ	6,382.0	1,848.0
<b>Συνολική κατανάλωση άμεσης ενέργειας (GJ)</b>	<b>26,157.0</b>	<b>12,447.0</b>

Η συνολική ποσότητα ενέργειας που καταναλώθηκε από πηγές εκτός της εταιρείας ανήλθε σε 25.523 GJ, με το 7,7% αυτής να προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές και κυρίως από την αιολική και ηλιακή πηγή ενέργειας. Αναφορικά με την ποσότητα της ενέργειας που αγοράστηκε και καταναλώθηκε από μη ανανεώσιμες πηγές, ανήλθε σε 23.397,1 GJ με την ηλεκτρική ενέργεια να αντιπροσωπεύει το 58.3% αυτής ενώ το υπόλοιπο σχεδόν 42% να κατανέμεται περισσότερο στο φυσικό αέριο και λιγότερο στη βενζίνη. Η ποσότητα των πρωτογενών καυσίμων για την κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος δεν μπορεί να εκτιμηθεί.

Έμμεση ενέργεια που καταναλώνεται	2010	2011
Κατανάλωση έμμεσης ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)		2,125.9
ΑΙΟΛΙΚΗ & ΗΛΙΑΚΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ		1,255.9
ΥΔΡΟΗΛΕΚΤΡΙΚΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ		870.0
Κατανάλωση έμμεσης ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)	19,164.0	23,397.1
ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ	474.0	670.0
BENZINΗ		9,955.0
ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ	18,690.0	12,772.1
<b>Συνολική κατανάλωση έμμεσης ενέργειας (GJ)</b>	<b>19,164.0</b>	<b>25,523.0</b>

## Κατανάλωση νερού

Αν και ο συνολικός όγκος νερού που χρησιμοποιήθηκε από την εταιρεία το 2011 και αντλήθηκε από δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού, ήταν μειωμένος κατά 8.6% της αντίστοιχης ποσότητας του 2010 η συνολική κατανάλωση νερού ανά άτομο για το 2011 ανήλθε σε 13.42 m<sup>3</sup> αυξημένη κατά 14.9% από το προηγούμενο έτος. Η συγκεκριμένη αύξηση προέρχεται κυρίως από τη χρήση που γίνεται εκ μέρους του μόνιμου προσωπικού της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.», παρά τη συνεχή επίβλεψη και καθοδήγηση της συμπεριφοράς του για τον περιορισμό της κατανάλωσης του νερού που προωθεί η εταιρεία.

Συνολική κατανάλωση νερού	2009	2010	2011
Κατανάλωση νερού (m <sup>3</sup> )	11,391	10,030	9,170
Κατανάλωση νερού/άτομο (m <sup>3</sup> )	15.6	11.7	13.4

## Διάθεση αποβλήτων

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» προωθεί την 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. Το 2011 το σύνολο των αποβλήτων της εταιρείας ανήλθε σε 327.1 τόνους και 463 τεμάχια που αφορούσαν αναλώσιμα εκτυπωτών. Το 99.3% των αποβλήτων της η εταιρεία το διαχειρίστηκε με τη μέθοδο της ανακύκλωσης.

Ποσότητες αποβλήτων από τη δραστηριότητα της εταιρείας	2009	2010	2011
Επικίνδυνα απόβλητα (TON)	3.1	5.7	1.9
Ορυκτέλαια (TON)	3.1	5.7	1.9
Μη επικίνδυνα απόβλητα (TON)	700.7	199.9	325.2
Μπαταρίες	0.075	0.013	0.015
Λαμπτήρες	0.060	0.060	0.070
Χαρτί	1.8	1.9	2.1
Αστικά Απόβλητα	1.8	1.8	2.1
Σίδερα (scrap)	697.0	196.2	317.1
Ψυκτικό υγρό	0	0	3.9
Αναλώσιμα εκτυπωτών (τόνερ κ.λπ.) (τμχ.)	259	397	463



Ποσότητες αποβλήτων / μέθοδο διάθεσης	2009	2010	2011
Ανακύκλωση (ΤΟΝ)	702.0	203.8	325.1
Υγειονομική ταφή (ΤΟΝ)	1.8	1.8	2.1
Αναγώμωση / Επανάχρηση (τμχ.)	259	397	463

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

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

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 χαλβουργία για ανακύκλωση.

### Δαπάνες για το περιβάλλον

Χωρίς κόστος για την εταιρεία υλοποιείται η διάθεση των αποβλήτων της, ενώ το κόστος για το 2011 που αφορούσε σε διάφορες ενέργειες όπως η διαχείριση κήπων, δένδρων και των πράσινων χώρων των κτιρίων της ανήλθε σε 50.555,22 €.

## ■ Αγορά

### Ασφάλεια και υγιεινή προϊόντων

Πολιτική της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» είναι η παρακολούθηση των μέτρων και των χαρακτηριστικών ποιότητας, ασφάλειας και υγιεινής καθ' όλο τον κύκλο ζωής των έργων/προϊόντων της προκειμένου να εξασφαλιστεί η ικανοποίηση των καθορισμένων απαιτήσεων. Αυτό πραγματοποιείται σε κατάλληλα στάδια της υλοποίησης του έργου/ προϊόντος σύμφωνα με τις προγραμματισμένες ενέργειες όπως παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα. Τα εξειδικευμένα μεγάλα ενεργειακά έργα EPC καλύπτονται και αξιολογούνται σε ποσοστό 100% ως προς τη συμμόρφωση τους με την προαναφερόμενη διαδικασία.

Στάδια κύκλου ζωής έργου/προϊόντος που οι επιδράσεις του στην υγεία και την ασφάλεια αξιολογούνται με στόχο τη βελτίωση	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ανάπτυξη ιδέας προϊόντος		v
Έρευνα και ανάπτυξη	v	
Πιστοποίηση	v	
Κατασκευή και παραγωγή	v	
Μάρκετινγκ και προώθηση		v
Αποθήκευση, διανομή και εφοδιασμός	v	
Χρήση και συντήρηση	v	
Απόρριψη, επαναχρησιμοποίηση ή ανακύκλωση	v	

### Ικανοποίηση πελατών

Η μέριμνα της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» στην παρακολούθηση και βελτίωση της ικανοποίησης των πελατών της είναι συνεχής, ενσωματώνοντας τα αποτελέσματα της διαδικασίας αυτής σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της. Οι πρακτικές που εφαρμόζονται σε όλα τα επίπεδα της εταιρείας για την αξιολόγηση και τη διατήρηση της ικανοποίησης των πελατών της, αναλύθηκαν διεξοδικά στον απολογισμό του 2010, ενώ το 2011, εμπλουτιστήκαν με την έρευνα του βαθμού ικανοποίησης πελατών στα έργα EPC που περιλαμβάνει αξιολογήσεις της τεχνικής επάρκειας του έργου, της ποιότητας, της διαχείρισης του έργου, της συμμόρφωσης στο τρίπτυχο περιβάλλον-ασφάλεια- υγιεινή και του εξοπλισμού. Ο βαθμός ικανοποίησης για το 2011 στα έργα EPC έφτασε στο ποσοστό του 90% ενώ στο σχετικό έντυπο αξιολόγησης δίνεται η δυνατότητα στον εκάστοτε πελάτη να παρέχει σχόλια ή παράπονα που αφορούν στη πορεία του έργου.

## Διαχείριση τοπικών προμηθευτών

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» προμηθεύεται κυρίως τα ενσωματωμένα στα έργα προϊόντα από ειδικευμένους προμηθευτές ανεπτυγμένων βιομηχανικών χωρών. Τα προϊόντα που προμηθεύεται για τα εργοτάξια και τα γραφεία στην τοπική αγορά είναι κυρίως ενέργεια, νερό, λιπαντικά, χρώματα, υλικά ευρείας χρήσης και τα μη ενσωματωμένα αναλώσιμα γραφείου (χαρτί, γραφική ύλη κ.λπ.). Επίσης η εταιρεία προμηθεύεται υπηρεσίες από τοπικούς προμηθευτές π.χ. τοπικούς εργολάβους. Ο όρος «τοπικός προμηθευτής» ορίζεται από την περιοχή στην οποία υλοποιείται το εκάστοτε έργο (π.χ. Γραφεία και Εργοτάξια σε Ελλάδα και Εξωτερικό όπως π.χ. Ρουμανία- Συρία- Τουρκία) και επεκτείνεται προοδευτικά στο σύνολο της κάθε χώρας.

Ο συνολικός αριθμός των σημαντικών προμηθευτών και εργολάβων της εταιρείας ανέρχεται περίπου στους 113. Το σύνολο των συμβάσεων της «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» με υπεργολάβους και προμηθευτές περιλαμβάνει 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 της πάσης φύσεως νομίμων ή συμβατικών αποδοχών του προσωπικού, τη σύναψη και διατήρηση ασφαλιστηρίων συμβολαίων, μεταξύ άλλων, Εργοδοτικής και Γενικής Αστικής Ευθύνης, Αποζημιώσεων Προσωπικού κ.ά. Μεγάλο μέρος υπεργολάβων και προμηθευτών υπογράφουν (εκτός των προαναφερθέντων όρων των συμβάσεων) και ένα ξεχωριστό «Code of Conduct» για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Κατά τη διάρκεια του 2011 δεν υπήρξε περιστατικό άρνησης ή μη συμμόρφωσης των όρων προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, που περιλαμβάνονται στις συμβάσεις της ΜΕΤΚΑ Α.Ε., από τους προμηθευτές και υπεργολάβους της.

Ανάλογα με το αντικείμενο της Αγοράς, προτεραιότητα δίνεται σε τοπικό προμηθευτή σύμφωνα με την οικονομική, ποιοτική και χρονική φερεγγυότητα του, το κόστος των παρεχομένων προϊόντων ή υπηρεσιών του, καθώς και με βάση την ικανότητά του να διασφαλίζει την απαιτούμενη ποιότητα, σε συνδυασμό με τις βασικές αρχές περιβάλλοντος, βάσει ISO 14001, και ασφάλειας. Αν και δεν υπάρχει επίσημη καταγεγραμμένη πολιτική, η τακτική που ακολουθεί η εταιρεία αναλόγως των αναγκών του εκάστοτε έργου και της τοποθεσίας του είναι προτεραιότητα σε τοπικούς προμηθευτές εφ' όσον οι ανάγκες της προμηθείας καλύπτονται βάσει των καθορισμένων προδιαγραφών που θέτει η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» βάσει των απολογιστικών στοιχείων της Οικονομικής Διεύθυνσης η δαπάνη προς τους τοπικούς προμηθευτές για το 2011, αντιπροσωπεύει περίπου το 30% του συνόλου των συναλλαγών της εταιρείας με τους προμηθευτές της.

## Κοινωνία

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» στηρίζει τις τοπικές κοινωνίες του Αμαρουσίου Αττικής και του Βόλου λόγω της βιομηχανικής δραστηριότητας της εταιρείας στη Μαγνησία σε αρκετές περιπτώσεις προσφέρει στήριξη στις τοπικές κοινωνίες που γεωγραφικά συνορεύουν με τα εργοτάξια των έργων που αναλαμβάνει. Η πολιτική της εταιρείας, ως προς την ενίσχυση των κοινωνικών φορέων, εκφράζεται μέσω των κορηγιών της που εστιάζουν τόσο στην στήριξη του αθλητισμού όσο και στην ανάπτυξη και την προώθηση των τεχνών και του πολιτισμού. Βασικοί αποδέκτες των πρωτοβουλιών της εταιρείας είναι κυρίως: Πολιτιστικοί φορείς - Εκπαιδευτικά ιδρύματα - Δημοτικές Αρχές - Αθλητικές Ομοσπονδίες και σωματεία. Η ΜΕΤΚΑ έχει χτίσει σταθερή σχέση συνεργασίας και διαλόγου, και υποστηρίζει Κοινωνικούς φορείς που δραστηριοποιούνται μέσω ΜΚΟ, ΚΑΠΗ, συλλόγων εθελοντών, σωματείων εργαζομένων και κοινωφελών ιδρυμάτων με αποδέκτες παιδιά με ειδικές ανάγκες, άτομα με χρόνια νοσήματα, ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Επίσης, υποστηρίζει διάφορους εμποροβιομηχανικούς φορείς που στοχεύουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Το σύνολο της οικονομικής στήριξης της εταιρείας για το 2011 ανήλθε σε 340,450€.

Αναλυτικά:

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων	Δράσεις	2009	2010	2011
Όνομασία φορέα	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	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€	14,100€
Ανάπτυξη κοινοτήτων	Ενίσχυση τοπικών συλλόγων	-	3,076 €	1,500€
Τέχνες και Πολιτισμός	Ενίσχυση πολιτιστικών εκδηλώσεων	-	20,000 €	180,000€
Αθλητισμός	Οικονομική στήριξη Ομοσπονδιών και μεγάλων αθλητικών γεγονότων	151,000€	269,432€	133,650€
Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας	Οικονομική στήριξη εκδηλώσεων επιχειρηματικών φορέων	5,950€	14,085€	8,000€
Εκπαίδευση	Υποστήριξη εξοπλισμού εκπαιδευτικών ιδρυμάτων	-	17,322€	3,200€
Υγεία	Στήριξη συνδέσμου για παιδιά με ειδικές ανάγκες	5,000€	-	-

## Συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους

Η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.» συνεργάζεται με:

1. Το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος (ΣΒΘ&ΚΕ)
2. Το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)

■ Στόχοι 2012

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο του Στελεχιακού προσωπικού	2,5
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο του Διοικητικού προσωπικού	3
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο του Εργατοτεχνικού προσωπικού	2
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο (Ανδρες)	1,5
Μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης ανά έτος/εργαζόμενο (Γυναίκες)	1,5
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός περιστατικών επαγγελματικών ασθενειών	0
Η χρησιμοποίηση από όλες τις θυγατρικές εταιρείες των τακτικών εκθέσεων αξιολόγησης για ένα μέρος του προσωπικού τους	80%
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Ποσοστό ένταξης συγκεκριμένων όρων για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα σε συμβάσεις της εταιρείας ΜΕΤΚΑ με σημαντικούς προμηθευτές, εργολάβους ή άλλους επιχειρηματικούς εταίρους	5%
Ποσοστό εργαζομένων που έλαβαν κατάρτιση σχετικά με πολιτικές και διαδικασίες που αφορούν θέματα Ανθρώπινων Δικαιωμάτων	10%
Συνολικός αριθμός ωρών κατάρτισης σχετικά με πολιτικές και διαδικασίες που αφορούν στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	100
Συνολικός αριθμός των περιστατικών διάκρισης	0
Συνολικός αριθμός περιστατικών παιδικής εργασίας	0
Αριθμός περιστατικών καταναγκαστικής εργασίας	0
Συνολικός αριθμός περιστατικών απασχόλησης νεαρών εργοδοτούμενων σε επικίνδυνη εργασία	0
Συνολικός αριθμός των περιστατικών που αφορούν δικαιώματα αυτοχθόνων πληθυσμών	0
Ποσοστό του προσωπικού ασφαλείας που απασχολεί άμεσα η εταιρεία και έχει λάβει επίσημη κατάρτιση στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	100%
Καθορισμός δεικτών αξιολόγησης με τους οποίους θα είναι εφικτή η παρακολούθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλες τις χώρες που δραστηριοποιείται η «ΜΕΤΚΑ Α.Ε.»	
Διαμόρφωση επίσημης διαδικασίας ειδικά για το χειρισμό των καταγγελιών για την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Ποσοστό εργαζομένων που έλαβαν κατάρτιση σχετικά με θέματα διαφθοράς και διαφάνειας	50%
Συνέχιση συνεργασίας και διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη	
Μεγιστοποίηση της κοινωνικής διάχυσης των δράσεων & προγραμμάτων και επικέντρωση στην υποστήριξη ευπαθών και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων σε αυτή τη δύσκολη οικονομική συγκυρία	
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
Περιγραφή στόχου	
Μέτρηση εκπομπών Διοξειδίου του Άνθρακα	
Εγκατάσταση αεραγωγού μεταφοράς θερμού αέρα από τους αεροσυμπιεστές προς τις αίθουσες εργασίας στη θυγατρική εταιρεία Service Steel	



## Τομέας Ενέργειας «Protergia A.E.»

Ο «Όμιλος ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» δραστηριοποιείται στον τομέα της ενέργειας μέσω της συμμετοχής του σε εταιρείες μέλη του, όπως η «Protergia A.E.», η «Κόρινθος Power A.E.» και η «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.». Η «Protergia A.E.», 100% θυγατρικής του «Όμιλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ», αποτελεί το φιλόδοξο έργο ενός ισχυρού ελληνικού Ομίλου που οραματίστηκε τη δυναμική του ενεργειακού κλάδου στη χώρα μας, αλλά και τον καταλυτικό ρόλο που μπορεί να αναλάβει μια ελληνική επιχείρηση σε αυτόν. 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 ο μεγαλύτερος ανεξάρτητος θερμικός παραγωγός ηλεκτρικής ενέργειας στην Ελλάδα και στοχεύει να εξελιχθεί σε αναλόγου μεγέθους παραγωγός στον τομέα των ΑΠΕ. Κατέχει ή διαχειρίζεται απευθείας ή/και για λογαριασμό άλλων θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου ένα σημαντικό ενεργειακό χαρτοφυλάκιο θερμικών σταθμών παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας με καύσιμο φυσικό αέριο και μονάδων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (ΑΠΕ) σε λειτουργία, σε φάση κατασκευής ή σε ανάπτυξη, που περιλαμβάνει:

### 1. Θερμικές μονάδες 1,2 GW σε λειτουργία:

- 444 MW – Μονάδα παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας Συνδυασμένου Κύκλου (ΘΗΣ) με καύσιμο φυσικό αέριο, της «Protergia A.E.», στο Ενεργειακό Κέντρο του Αγίου Νικολάου Βοιωτίας. Η μονάδα λειτουργεί από τον Ιανουάριο 2011.
- 436 MW – Μονάδα παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας Συνδυασμένου Κύκλου (ΘΗΣ) με καύσιμο φυσικό αέριο, της «Κόρινθος Power A.E.» στους Αγίους Θεοδώρους Κορινθίας. Η μονάδα λειτουργεί από τον Οκτώβριο 2012.
- 334 MW – Σταθμός Συμπαγωγής Ηλεκτρισμού και Θερμότητας (ΣΗΘ) με καύσιμο φυσικό αέριο, της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», στο Ενεργειακό Κέντρο του Αγίου Νικολάου Βοιωτίας. Ο Σταθμός εντάχθηκε στο ηλεκτρικό Σύστημα της χώρας, το Μάιο 2008.

### 2. Μονάδες ΑΠΕ 54 MW σε λειτουργία (Αιολικά πάρκα 36 MW, Μικροί Υδροηλεκτρικοί Σταθμοί 6 MW και Φωτοβολταϊκοί Σταθμοί 12 MW).

### 3. Μονάδες ΑΠΕ, κυρίως από αιολική ενέργεια, πάνω από 1.000 MW, σε διάφορα στάδια ανάπτυξης.

### 4. Άδεια εμπορίας ηλεκτρικής ενέργειας για ισχύ 310 MW.

### 5. Πλατφόρμα εμπορίας δικαιωμάτων εκπομπής αερίων θερμοκηπίου.

### 6. Διαχείριση Φυσικού Αερίου.

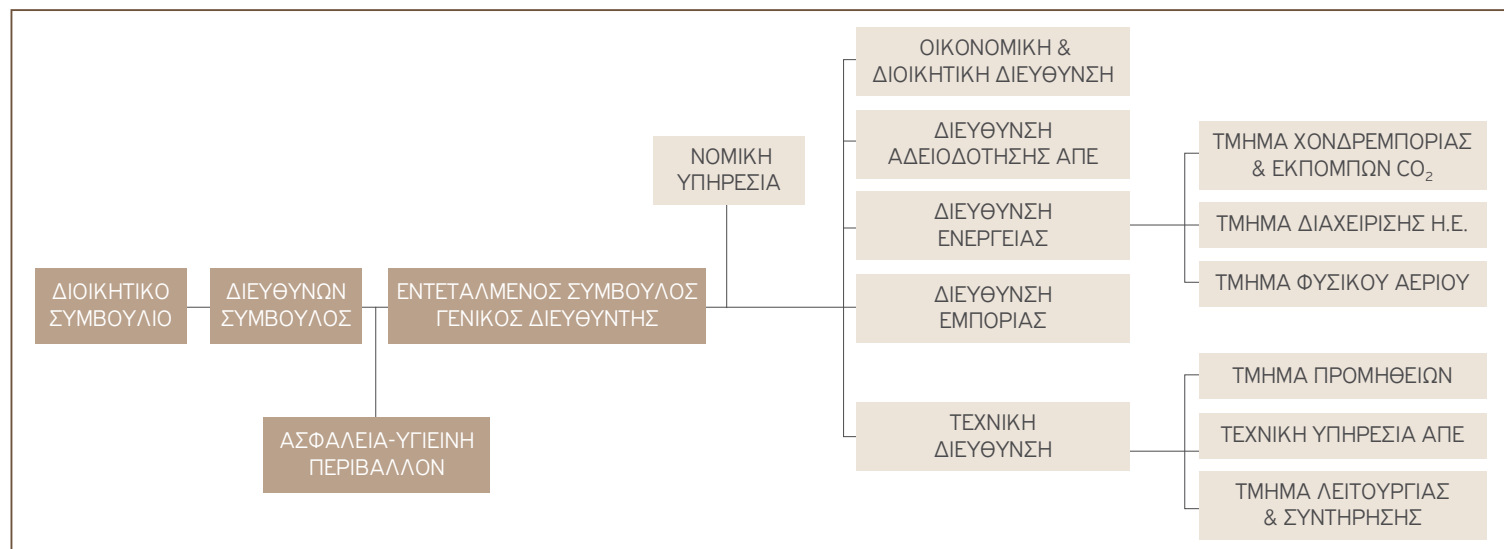
Η εταιρεία εφαρμόζει Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο EN ISO 9001:2008

## ■ Βασικά Οικονομικά Μεγέθη

Πίνακας Οικονομικής Αξίας	2010	2011
Κύκλος εργασιών (€)	11,693,016	129,959,294
Οικονομική αξία που δημιουργείται	11,693,016	129,959,294
Λειτουργικό κόστος (€)	13,026,998	5,862,254
Μισθοί και παροχές εργαζομένων (€)	3,724,960	2,564,165
Πληρωμές φόρου εισοδήματος & άλλων φόρων (€)	2,811,979	30,057,580
Πληρωμές σε παρόχους κεφαλαίου (€)	3,386,709	4,116,611
Επενδύσεις σε επίπεδο κοινότητας (€)	209,249	66,234
Οικονομική αξία που κατανέμεται	13,159,895	42,666,844
Οικονομική αξία που κατανέμεται	112.5%	32.8%
Οικονομική αξία που διατηρείται	-12.5%	67.2%

## ■ Δομή Διοίκησης

### Οργανωτική δομή



### Σύνθεση του 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 Δεσύπρης
Μέλος	Ευάγγελος Χρυσάφης
Μέλος	Ιωάννης Δήμου
Μέλος	Γεώργιος Πάλλας

Η θητεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λήγει την 02/11/2015 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, κ. Ντίνο Μπενρουμπή

ο οποίος προϊσταται 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 κατάτρωση 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 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.

## ■ Εργασιακές Πρακτικές

Η «Protergia A.E.», θεωρεί τους ανθρώπους της ως το μεγαλύτερο κεφάλαιό της και στηρίζει σε αυτούς την επιχειρηματική της επιτυχία και τη μελλοντική της ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό, δίνει ιδιαίτερη σημασία στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της και φροντίζει να παρέχει ιδανικές συνθήκες εργασίας και ένα εργασιακό περιβάλλον που εξασφαλίζει τις καλύτερες προϋποθέσεις για δημιουργικότητα και ανάπτυξη. Ως νέα και δυναμική εταιρεία εφαρμόζει σύγχρονες πολιτικές διαχείρισης του προσωπικού για τη συστηματική αξιοποίηση των δυνατοτήτων και δεξιοτήτων κάθε εργαζομένου. Η επιλογή του προσωπικού και η ιεράρχηση των στελεχών γίνεται μέσω αντικειμενικών μεθόδων αξιολόγησης. Το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας καλύπτεται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επίσης, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο (ΣΣΕ βιομηχανίας) λαμβάνονται ως βάση για την αμοιβή των εργαζομένων. Η οικονομική διαφορά μεταξύ της αμοιβής όπως καθορίζεται από την ΣΣΕ και της τελικής αμοιβής που λαμβάνει ο εργαζόμενος προς όφελός του, αποτελεί οικειοθελή παροχή της εταιρείας.

### Στοιχεία προσωπικού

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων*	59	44
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Ανδρες)		22
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)		22

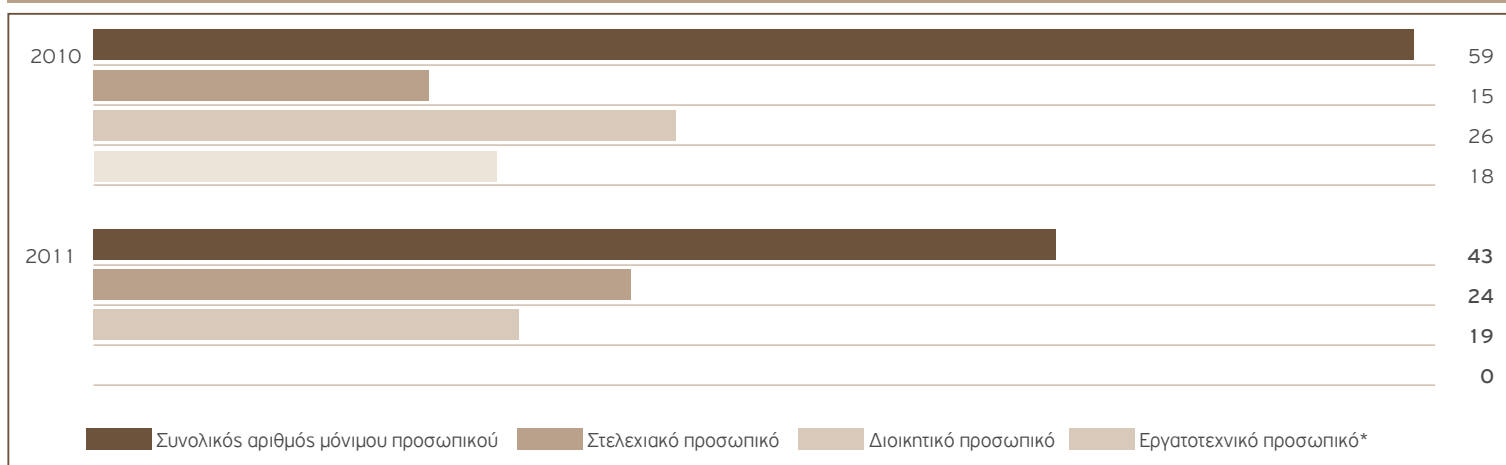
\*Συμπεριλαμβάνονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων	59	43
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών		1
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Ανδρες)		0
Συνολικός αριθμός ελεύθερων επαγγελματιών (Γυναίκες)		1

Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο απασχόλησης	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	59	43
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Ανδρες)		22
Συνολικός αριθμός εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (Γυναίκες)		21
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης	0	0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Ανδρες)		0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων μερικής απασχόλησης (Γυναίκες)		0

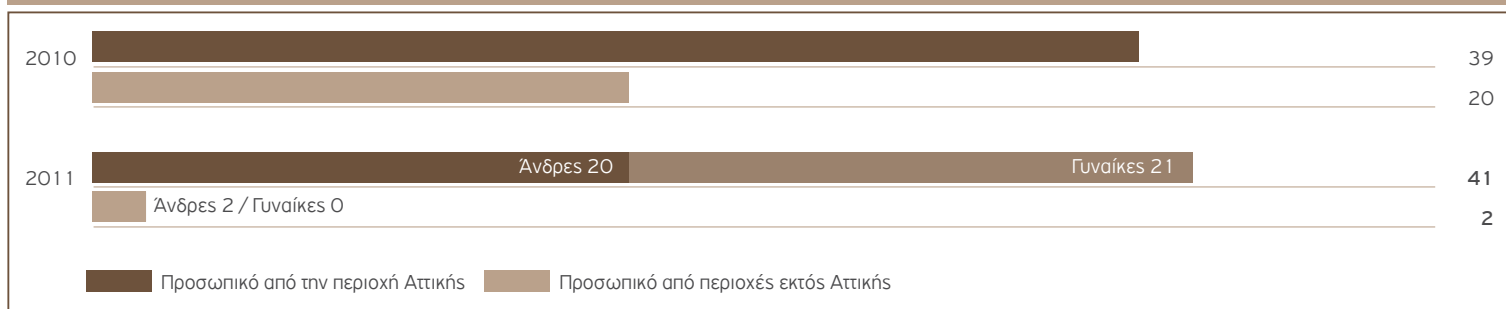
Στοιχεία εργαζομένων ανά τύπο σύμβασης εργασίας	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου	58	41
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Άνδρες)		22
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γυναίκες)		19
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου	1	2
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Άνδρες)		0
Συνολικός αριθμός εργαζομένων με σύμβαση καθορισμένου χρόνου (Γυναίκες)		2

#### Στοιχεία μόνιμων εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης



\* Σχετικά με τη διαφορά που παρατηρείται, ο συγκεκριμένος αριθμός των 18 εργαζομένων απορροφήθηκε από άλλη εταιρεία του Ομίλου.

#### Στοιχεία συνολικού εργατικού δυναμικού ανά γεωγραφική περιοχή



#### Προσλήψεις από τοπικές κοινότητες

Η εταιρεία επιδιώκει την ανάπτυξη των τοπικών κοινοτήτων όπου αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα, μέσω της δημιουργίας και διατήρησης θέσεων εργασίας. Το 2011 το προσωπικό της εταιρείας είχε τόπο κατοικίας εντός Αττικής.

Αναλογία των στελεχών της διοίκησης* της εταιρείας που προέρχονται από την τοπική κοινότητα.	2010	2011
Προσλήψεις από την περιοχή της Αττικής	100.0%	100.0%

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



## Κίνηση προσωπικού

Το 2011 η «Protergia A.E.», προχώρησε σε οκτώ προσλήψεις εργαζομένων λόγω διοικητικών αλλαγών στη δομή της εταιρείας, των αυξημένων αναγκών σε προσωπικό της διεύθυνσης ενέργειας, της αντικατάστασης μιας οικειοθελούς αποχώρησης, της αναπλήρωσης μιας απουσίας λόγω εγκυμοσύνης και της μετατροπής μιας σύμβασης δανεισμού εργαζομένου από άλλη εταιρεία του Ομίλου σε απευθείας σύμβαση με την εταιρεία.

Αναφορικά με τις δέκα αποχωρήσεις εργαζομένων από την εταιρεία, οι έξι οφείλονταν σε καταγγελία σύμβασης. Από αυτές, οι τρεις σχετίζονται με τη δραστηριότητα του σταθμού παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στον Αγ. Νικόλαο Βοιωτίας, μετά από απόφαση σε επίπεδο Ομίλου για διαρθρωτικές αλλαγές στην οργάνωση των εταιρειών του. Οι άλλες τρεις σχετίζονται με διοικητικές αλλαγές στη δομή της εταιρείας, μία αποχώρηση οφείλεται σε λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου, ενώ οι υπόλοιπες τρεις ήταν οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Προσλήψεις εργαζομένων που αποχώρησαν από την εταιρεία τον ίδιο χρόνο δεν υφίστανται για το 2011.

Σε περιπτώσεις απολύσεων η εταιρεία καταβάλει την οφειλόμενη αποζημίωση, ενώ λαμβάνονται υπόψη η ηλικία και η προϋπηρεσία του εργαζομένου για τον υπολογισμό της όπως ορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης, αν και η εταιρεία δεν παρέχει επίσημες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας ή προγράμματα υποστήριξης κατά την έξοδο των εργαζομένων της από την εργασιακή ζωή, εξετάζει το συγκεκριμένο θέμα κατά περίπτωση. Το 2011 δεν εφαρμόστηκαν τέτοια προγράμματα ή υπηρεσίες.

Στοιχεία προσλήψεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2010	2011
Συνολικός αριθμός προσλήψεων εργαζομένων	22	8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	37.2%	18.6%
Προσλήψεις εργαζομένων (Άνδρες)	15	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	26.4%	11.6%
Προσλήψεις εργαζομένων (Γυναίκες)	7	3
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	11.9%	7.0%
Προσλήψεις εργαζομένων <30 ετών	14	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	23.7%	4.6%
Προσλήψεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	7	5
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	11.9%	11.6%
Προσλήψεις εργαζομένων >50 ετών	1	1
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.7%	2.3%
Προσλήψεις εργαζομένων από την περιοχή της Αττικής		8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης		18.6%

Στοιχεία αποχωρήσεων προσωπικού ανά φύλο και ηλικιακή κατηγορία και γεωγραφική περιοχή	2010	2011
Συνολικός αριθμός αποχωρήσεων εργαζομένων	14	10
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	23.7%	23.2%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Άνδρες)	9	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	15.2%	13.9%
Αποχωρήσεις εργαζομένων (Γυναίκες)	5	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	8.5%	6.8%
Αποχωρήσεις εργαζομένων <30 ετών	1	2
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	1.7%	4.6%
Αποχωρήσεις εργαζομένων 30 - 50 ετών	11	8
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	18.6%	18.6%
Αποχωρήσεις εργαζομένων >50 ετών	2	0
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	3.4%	0%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από την περιοχή της Αττικής	2	6
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	4.5%	13.9%
Αποχωρήσεις εργαζομένων από περιοχές εκτός Αττικής	44	4
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	7.9%	6.8%

## Εξέλιξη εργαζομένων

Η «Protergia A.E.», στο πλαίσιο της Διοίκησης της Απόδοσης, το 2011, εφάρμοσε πιλοτικά τη διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού της, η οποία αφορούσε ουσιαστικά την επίδοση που αφορά το έτος 2010. Η κανονική εφαρμογή του Συστήματος Αξιολόγησης προβλέπεται να γίνει το 2012 και θα αφορά την επίδοση των εργαζομένων για το έτος 2011.

Στοιχεία εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	2011
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση	35
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	81.4%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Άνδρες)	17
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	39.5%
Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν αξιολόγηση (Γυναίκες)	18
Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων	41.9%

## Ασφάλεια και Υγιεινή

Η «Protergia A.E.», με την εκφρασμένη και δημοσιοποιημένη πολιτική της για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία έχει δεσμευθεί για συνεχή βελτίωση των επιδόσεων της στα θέματα υγείας και ασφάλειας για το σύνολο των δραστηριοτήτων της. Αναγνωρίζει ως σκοπό της την ελαχιστοποίηση της επικινδυνότητας των δραστηριοτήτων της σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, των προμηθευτών, των πελατών και των επισκεπτών της για την επίτευξη του στόχου «Κανένα Ατύχημα». Το έτος 2011, ο στόχος αυτός επετεύχθη όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα. Η εταιρεία εκτός της πλήρους συμμόρφωσής της με το σχετικό ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία έχει προετοιμάσει και εφαρμόζει το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγιεινής κατά τις απαιτήσεις του διεθνούς προτύπου OHSAS 18001 προκειμένου να πιστοποιηθεί εντός του τρέχοντος έτους από πιστοποιημένο φορέα.

Στοιχεία Ασφάλειας & Υγιεινής	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	59	43
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Άνδρες)		22
Συνολικός αριθμός εργαζομένων (Γυναίκες)		21
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Άνδρες)	0	0
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων (Γυναίκες)	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων*	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Άνδρες)	0	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων (Γυναίκες)	0	0
Δείκτης τραυματισμών (IR)	0.0	0.0
IR (Άνδρες)	0.0	0.0
IR (Γυναίκες)	0.0	0.0
Δείκτης επαγγελματικών ασθενειών (ODR)	0.0	0.0
ODR (Άνδρες)	0.0	0.0
ODR (Γυναίκες)	0.0	0.0
Δείκτης απολεσθεισών ημερών (LDR)**	0.0	0.0
LDR (Άνδρες)	0.0	0.0
LDR (Γυναίκες)	0.0	0.0
Δείκτης απουσιών (AR)**	1,111.1	2,861.9
AR (Άνδρες)		539.1
AR (Γυναίκες)		5,295.2

\* Στον αριθμό των ατυχημάτων δεν έχουν περιληφθεί τα πολύ ελαφρά ατυχήματα που έχουν συμβεί κατά την εργασία.

\*\* Ο δείκτης απουσιών αναφέρεται στην απουσία από την εργασία, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε λόγους υγείας ή όχι.

\*\*\* Οι απολεσθείσες ημέρες λόγω ατυχήματος υπολογίζονται τρεις μέρες μετά το ατύχημα και μέχρι την επιστροφή του παθόντα στην εργασία. Ο όρος «ημέρες» αναφέρεται σε προγραμματισμένες ημέρες εργασίας.

**Εκπαίδευση**

Η «Protergia A.E.» επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό και αναγνωρίζει την εκπαίδευση του προσωπικού ως την κρίσιμη παράμετρο για την επίτευξη του ανταγωνιστικού πλεονεκτημάτος της. Με βασικό στόχο η εκπαίδευση και η κατάρτιση να είναι προσανατολισμένες στις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων της, η «Protergia A.E.» κατά τη διάρκεια του 2011 υλοποίησε εκπαιδευτικό πρόγραμμα πέντε ενοτήτων συνολικής διάρκειας 498 ωρών, στο οποίο έλαβε μέρος το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού με συμμετοχή τουλάχιστον σε μία εκπαιδευτική ενότητα.

Οι επιμέρους εκπαιδευτικές ενότητες αφορούσαν θέματα Project Management, φορολογικά θέματα – έλεγχος – τιμολόγηση, νομικά θέματα, θέματα υγείας & ασφάλειας – ISO και θέματα ενέργειας. Το κόστος του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος ανήλθε σε 9.734 €.

Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Συνολικός αριθμός μόνιμου προσωπικού	43
Στελεχιακό προσωπικό	24
Διοικητικό προσωπικό	19
Εργατοτεχνικό προσωπικό	0

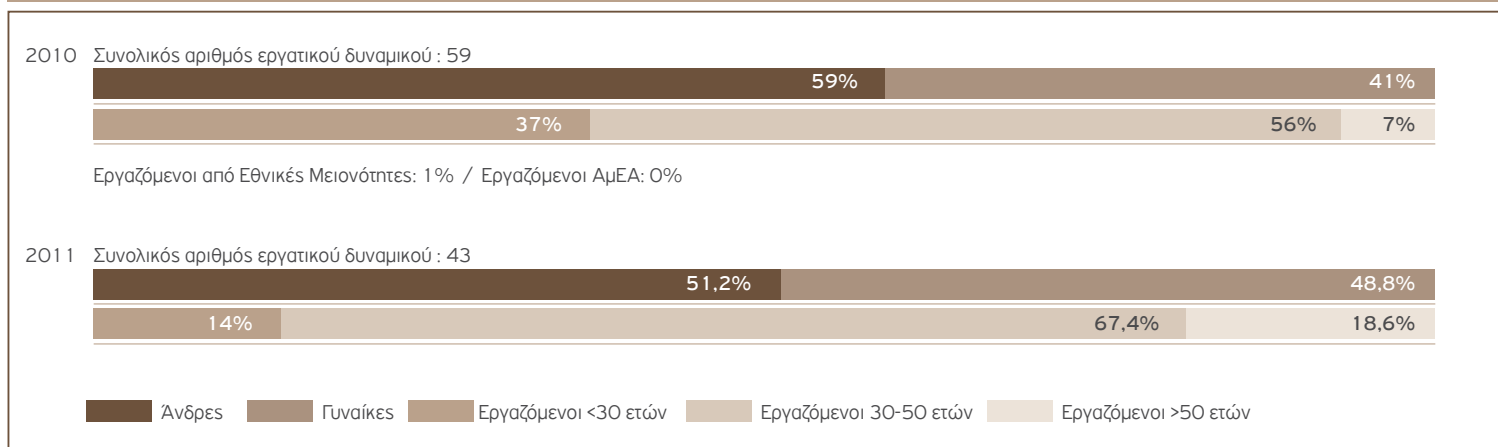
Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2011
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	498
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Στελεχιακού προσωπικού	299
Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης Διοικητικού προσωπικού	199
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	11.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Στελεχιακού προσωπικού	12.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο Διοικητικού προσωπικού	10.5

Συνολικός αριθμός και Μέσος Όρος ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού ανά φύλο	2011
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	498
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	230
Συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	268
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης εργατικού δυναμικού	11.5
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Ανδρες)	10.4
Μ.Ο. ωρών εκπαίδευσης/κατάρτισης (Γυναίκες)	12.8

## Ίσες ευκαιρίες και διαφορετικότητα

Η «Protergia A.E.», ως σύγχρονη επιχείρηση, εφαρμόζει πολιτική ισότητας ευκαιριών προς όλους τους εργαζομένους της, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας, ειδικών ικανοτήτων ή ηλικίας. Στην εταιρεία δεν εργάζονται, προς το παρόν, άτομα με ειδικές ικανότητες ή άτομα από εθνικές μειονότητες ενώ στο πλάνο των προσλήψεων της ως πρώτη επιλογή αποτελούν οι κάτοικοι των τοπικών κοινωνιών όπου η εταιρεία αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα.

### Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των εργαζομένων



Στοιχεία εργατικού δυναμικού ανά κατηγορία απασχόλησης	2010	2011
Συνολικός αριθμός εργατικού δυναμικού	59	43
Στελεχιακό προσωπικό	15	24
Διοικητικό προσωπικό	26	19
Εργατοτεχνικό προσωπικό	18	0

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Στελεχιακού προσωπικού	2011
Άνδρες	70.8%
Γυναίκες	29.2%
Εργαζόμενοι <30 ετών	8.3%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	62.5%
Εργαζόμενοι >50 ετών	29.2%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου του Διοικητικού προσωπικού	2011
Άνδρες	26.3%
Γυναίκες	73.7%
Εργαζόμενοι <30 ετών	21.1%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	68.4%
Εργαζόμενοι >50 ετών	10.5%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης ανά φύλο επί του συνόλου των εργαζομένων	2011
Εργαζόμενοι <30 ετών	13.9%
Άνδρες	2.3%
Γυναίκες	11.6%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	67.4%
Άνδρες	34.9%
Γυναίκες	32.5%
Εργαζόμενοι >50 ετών	18.6%
Άνδρες	14.0%
Γυναίκες	4.6%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο	2011
Σύνολο ατόμων Διοικητικού Συμβουλίου	7
Άνδρες	100.0%
Γυναίκες	0.0%
<30 ετών	0.0%
30 – 50 ετών	14.3%
>50 ετών	85.7%

Ποσοστά κατηγοριών διαφοροποίησης επί του συνόλου των ατόμων που συμμετέχουν στην Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	2011
Σύνολο ατόμων Επιτροπής Ε.Κ.Ε.	8
Άνδρες	37.5%
Γυναίκες	62.5%
Εργαζόμενοι <30 ετών	12.5%
Εργαζόμενοι 30 – 50 ετών	50.0%
Εργαζόμενοι >50 ετών	37.5%

### Οικειοθελείς Παροχές

Η «Protergia A.E.» υποστηρίζει το προσωπικό της σε θέματα υγείας παρέχοντας Πρόγραμμα Ιδιωτικής Ασφάλισης που περιέχει Ασφάλεια Ζωής και πλήρη ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό. Επίσης, με το Πρόγραμμα αυτό δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους με μικρή συμμετοχή να καλύψουν και τα μέλη της οικογένειάς τους με νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Ειδικά στα θέματα των γονικών αδειών (λοχείας, μητρότητας και λοιπά), όπου θα πρέπει να εξασφαλίζεται η ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή, η εταιρία χορηγεί πλήρως τις σχετικές άδειες στους εργαζόμενους. Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις παροχής άδειας λοχείας, προβλέπεται η εποχική αντικατάσταση της εργαζόμενης. Το 2011, μία υπάλληλος της εταιρείας έκανε χρήση της άδειας αυτής.

Οικειοθελείς παροχές της εταιρείας που προσφέρονται στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης	2010	2011
Ασφάλεια ζωής*	v	v
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη*	v	v
Κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα*	v	v
Άδεια μητρότητας σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις	v	v
Πρόβλεψη συνταξιοδότησης σύμφωνα με το νόμο	v	v

\* Η παροχή δεν ισχύει για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου.

### Περιβάλλον

Η «Protergia A.E.» αναγνωρίζει ότι η ανάπτυξη της οικονομίας εξαρτάται άμεσα από την βιωσιμότητα των φυσικών οικοσυστημάτων. Αναγνωρίζει την ευθύνη που έχει ως προς την ενεργή της συμβολή στην προστασία του περιβάλλοντος και την αειφόρο διαχείριση των φυσικών πόρων. Επίσης, δεσμεύεται για την αντιμετώπιση των άμεσων και έμμεσων συνεπειών στο περιβάλλον ως απόρροια των παραγωγικών της δραστηριοτήτων. Η ορθολογική διαχείριση των περιβαλλοντικών κινδύνων επιτυγχάνεται μέσω της εφαρμογής προληπτικών μετρήσεων, συστηματικής παρακολούθησης, ανάλυσης και αποτίμησής τους που οδηγεί στην εφαρμογή σχεδίων προληπτικών και διορθωτικών ενεργειών. Στο πλαίσιο αυτό διενεργείται εκτίμηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων και αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες με σκοπό την ελαχιστοποίηση τυχόν αρνητικών περιβαλλοντικών επιπτώσεων και παράλληλα την ενίσχυση των θετικών επιδράσεων όπως την εύλογη διαχείριση των υδάτινων πόρων, την προώθηση της ιδέας της ανακύκλωσης χαρτιού, πλαστικού και άλλων υλικών εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρείας όπου είναι εφικτό. Επιπρόσθετα η εταιρεία παρακινεί το προσωπικό και τους προμηθευτές να πληρούν τα κριτήρια περιβαλλοντικής προστασίας και βιομηχανικής ασφάλειας. Η «Protergia A.E.», πέρα από την υποχρέωση τήρησης της ισχύουσας Κοινοτικής και Εθνικής νομοθεσίας, ακολουθεί μία σαφή και ολοκληρωμένη περιβαλλοντική πολιτική που αποτελεί τη βάση για τη θέσπιση Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (ΣΠΔ), στο πλαίσιο των απαιτήσεων του Διεθνούς Προτύπου ISO 14001, εκπληρώνοντας ταυτόχρονα τις προσδοκίες όλων των ενδιαφερομένων μερών.

### Διαχείριση φυσικών πόρων (υλικά)

Η μονάδα παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας Συνδυασμένου Κύκλου (ΘΗΣ) της «Protergia A.E.», στον Άγιο Νικόλαο Βοιωτίας, σχεδιάστηκε και λειτουργεί χρησιμοποιώντας ως πρωτογενές καύσιμο το φυσικό αέριο ως το πλέον φιλικό προς το περιβάλλον ορυκτό καύσιμο.

Χρησιμοποιούμενα υλικά με βάση το βάρος ή τον όγκο	2011
Υλικά που απαιτούνται για τη διαδικασία παραγωγής, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται στο τελικό προϊόν ΛΑΔΙΑ ΛΙΠΑΝΣΗΣ (ΤΟΝ)	12.78
Συνολικό βάρος ή όγκο των μη ανανεώσιμων χρησιμοποιούμενων υλικών ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ (m <sup>3</sup> )	190.000.000

## Κατανάλωση & εξοικονόμηση ενέργειας

Για την οικονομικά αποδοτικότερη διαχείριση του καυσίμου και με σκοπό τη μικρότερη δυνατή κατανάλωση, χρησιμοποιούνται οι πλέον ενδεδειγμένες τεχνολογίες BAT (Best Available Technologies) και εν προκειμένω μέσω της χρήσης καυστήρων υψηλής απόδοσης. Η άρτια εκπαίδευση του προσωπικού λειτουργίας και συντήρησης του σταθμού παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (ΣΗΘ) στον Άγιο Νικόλαο Βοιωτίας, συμβάλλει στη βελτιστοποίηση της λειτουργίας της εγκατάστασης, ανάλογα με τις εκάστοτε περιβαλλοντικές συνθήκες, γεγονός που επέτρεψε την εξοικονόμηση 97.997 GJ πρωτογενούς ενέργειας, το 2011.

### Ενέργεια που εξοικονομείται

Συνολική ποσότητα ενέργειας που εξοικονομείται λόγω ανασχεδιασμού διαδικασίας στα τμήματα, μετατροπής και ανακατασκευής εξοπλισμού ή αλλαγών στη συμπεριφορά του προσωπικού. (GJ)

2011

97,996.9

Η κατανάλωση άμεσας ενέργειας της εταιρείας το 2011, ανήλθε σε 7.769.743,2 GJ με κύρια πηγή το φυσικό αέριο. Το μεγαλύτερο μέρος αυτής καταναλώθηκε κατά τη λειτουργία της μονάδας παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (ΘΗΣ) και λιγότερο για τη λειτουργία των ΑΠΕ και των γραφείων της εταιρείας.

### Συνολική κατανάλωση Άμεσας πρωτογενούς ενέργειας

Συνολική κατανάλωση άμεσας ενέργειας (GJ)\*

2011

7,769,743.2

\*Συνολική κατανάλωση άμεσας ενέργειας = άμεση πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται + άμεση πρωτογενής ενέργεια που παράγεται - άμεση πρωτογενής ενέργεια που πωλείται.

Αναλυτικά:

### Άμεση πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται

Κατανάλωση άμεσας ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)

Κατανάλωση άμεσας ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)

Συνολική πρωτογενής ενέργεια που αγοράζεται (GJ)

2011

0.0

7,671,747.6

7,671,747.6

### Άμεση πρωτογενής ενέργεια που παράγεται

Παραγωγή ενέργειας από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας και IPP (GJ)

Συνολική πρωτογενής ενέργεια που παράγεται (GJ)

2011

4,193,212.3

4,193,212.3

### Άμεση πρωτογενής ενέργεια που πωλείται

Πώληση άμεσας ενέργειας από ΑΠΕ και IPP (GJ)

Συνολική πρωτογενής ενέργεια που πωλείται (GJ)

2011

4,095,216.7

4,095,216.7

Η συνολική ποσότητα ενέργειας που καταναλώθηκε από πηγές εκτός της εταιρείας και προέρχεται από μη ανανεώσιμες πηγές ανήλθε σε 7.679.649,6 GJ, με το φυσικό αέριο να αντιπροσωπεύει το 99,9% αυτής ενώ το υπόλοιπο να αφορά στην κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας.

### Συνολική κατανάλωση Έμμεσας ενέργειας

Κατανάλωση έμμεσας ενέργειας από πηγές ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)

Κατανάλωση έμμεσας ενέργειας από πηγές μη ανανεώσιμης ενέργειας (GJ)

2011

0.0

7,679,649.6

## Κατανάλωση νερού

Ο συνολικός όγκος νερού που χρησιμοποιήθηκε για τις δραστηριότητες της εταιρείας το 2011 ανήλθε σε 88.770 κυβικά μέτρα. Το 99% σχεδόν του συγκεκριμένου όγκου νερού αντλήθηκε από υπόγεια ύδατα (πηγάδια) και συγκεκριμένα από την «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.» που το παρέχει στην εταιρεία για τη λειτουργία της μονάδας παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (ΘΗΣ). Η υπόλοιπη ποσότητα, η οποία αφορούσε στα γραφεία της εταιρείας, αντλήθηκε από τις δημόσιες επιχειρήσεις παροχής νερού και ανήλθε σε 758 m<sup>3</sup> μειωμένη κατά 44% από την αντίστοιχη κατανάλωση του 2010.

### Συνολικές άμεσες και έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου

Η εταιρεία, σε πλήρη συμμόρφωση με τις διατάξεις της Κοινοτικής νομοθεσίας και του υφιστάμενου εθνικού νομοθετικού πλαισίου, έχει ενταχθεί στο σύστημα εμπορίας δικαιωμάτων εκπομπής αερίων του θερμοκηπίου και έχει αναπτύξει και λειτουργεί ειδική πλατφόρμα εμπορίας δικαιωμάτων εκπομπής αερίων του θερμοκηπίου, με σκοπό την πραγματοποίηση συναλλαγών σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα. Για τις υφιστάμενες εν λειτουργία μονάδες ηλεκτροπαραγωγής, η εταιρεία έχει λάβει τις προβλεπόμενες από το νόμο άδειες εκπομπής αερίων του θερμοκηπίου και έχει παράλληλα αναπτύξει και θέσει σε εφαρμογή την κατάλληλη υποδομή για την παρακολούθηση των εκπομπών και την υποβολή εκθέσεων.

Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών σε τόνους ισοδύναμου CO <sub>2</sub>	2011
Άμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου από όλες τις πηγές που ανήκουν ή ελέγχονται από την εταιρεία	
Άμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου, από την καύση Φυσικού αερίου για τη θέρμανση των κεντρικών κτιρίων (TON) <sup>1</sup>	8
Έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου που προέρχονται από την παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, θερμότητας ή ατμού που αγοράζεται	
Έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου από την καύση Φυσικού αερίου στο σταθμό παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στον Άγιο Νικόλαο (TON) <sup>2</sup>	323,597
<b>Συνολικές εκπομπές αερίων θερμοκηπίου ως το σύνολο των άμεσων και των έμμεσων εκπομπών</b>	<b>323,605</b>

1. Φυσικό αέριο: 40854 kWh = 0,147 744 TJ \* 55, 14695 tCO<sub>2</sub>/TJ = 8,091 t CO<sub>2</sub> (εκτίμηση για την καύση από τη θέρμανση του κτιρίου).

2. Για το σταθμό παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας η μέτρηση της ποιότητας και της ποσότητας του φυσικού αερίου γίνεται από το ΔΕΣΦΑ. Ο Υπολογισμός έγινε βάσει της 2007/589/ΕΚ.

### Διάθεση αποβλήτων

Το 2011, τα απόβλητα της εταιρείας διατέθηκαν κατάλληλα, είτε στον σταθμό επεξεργασίας υγρών αποβλήτων της «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ Α.Ε.», είτε απομακρύνθηκαν από πιστοποιημένους εξωτερικούς συνεργάτες μέσω συμβάσεων (π.χ. Δ. ΛΕΙΒΑΔΑΡΟΣ – ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ ΑΧΑΪΑΣ Α.Ε.) προκειμένου να ανακυκλωθούν.

Αναλυτικά:

Ποσότητες αποβλήτων από τη δραστηριότητα της εταιρείας	2011
Επικίνδυνα απόβλητα (TON)*	9.4
Μη επικίνδυνα απόβλητα (TON)**	13.7

\* Η ποσότητα των επικίνδυνων αποβλήτων αφορά σε έναν τύπο αποβλήτου και συγκεκριμένα το υγρό πλυσίματος του στροβίλου.

\*\* Τα μη επικίνδυνα απόβλητα αφορούν νερά (συμπυκνώματα ατμού, ξεπλύματα σωληνώσεων).

Ποσότητες αποβλήτων/μέθοδο διάθεσης	2011
Ανακύκλωση (TON)	23.1

### Βιοποικιλότητα

Οι μονάδες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (θερμικοί σταθμοί και μονάδες ΑΠΕ), κατασκευάζονται και λειτουργούν κάτω από τα πιο αυστηρά τεχνικά και λειτουργικά κριτήρια σε πλήρη συμμόρφωση με το ισχύον κοινοτικό και εθνικό νομικό πλαίσιο για την προστασία του περιβάλλοντος, της βιολογικής ποικιλότητας και των φυσικών πόρων. Η «Protergia A.E.», με ευαισθησία και υπευθυνότητα για την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος και την εξασφάλιση της αιφόρου διαχείρισης των φυσικών πόρων προβαίνει στην εκπόνηση πρόσθετων εξειδικευμένων μελετών για το σκοπό αυτό, ακόμα και αν αυτές δεν απαιτούνται από την ισχύουσα νομοθεσία. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία του περιβάλλοντος και της βιοποικιλότητας, επιτρέπεται η κατασκευή σταθμών ηλεκτροπαραγωγής εντός προστατευόμενων περιοχών που υπάγονται στο Δίκτυο NATURA 2000. Οι σταθμοί παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας της εταιρείας, οι οποίοι γειτνιάζουν ή βρίσκονται εντός προστατευόμενων περιοχών, αφορούν αιολικούς σταθμούς οι οποίοι είναι φιλικό προς το περιβάλλον με μηδενική έκλυση ρύπων, μηδενική ρύπανση του εδάφους και του υπεδάφους και αμελητέα όχληση της υφιστάμενης πανίδας και της αυτοφυούς χλωρίδας. Οι όποιες ασήμαντες επιπτώσεις αποκαθίστανται πλήρως ως απόρροια εξειδικευμένων μελετών (ήτοι φυτοτεχνικές μελέτες αποκατάστασης, οικολογικές μελέτες, ορνιθολογικές μελέτες κ.τλ.).

Από τις εν λειτουργία μονάδες ηλεκτροπαραγωγής της «Protergia A.E.», ο αιολικός σταθμός παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στο Σιδηρόκαστρο Σερρών, ο οποίος χωροθετήθηκε σε συνολική έκταση 0,12 τετρ. χλμ βρίσκεται σε σημαντική απόσταση από προστατευόμενες περιοχές (ήτοι σε απόσταση 1,5 χλμ από τα όρια προτεινόμενης προς ένταξη στο δίκτυο NATURA 2000 περιοχής με τον κωδικό GR 126000 και περισσότερο από 15 χλμ από τη θεσμοθετημένη περιοχή με τον κωδικό 126008).

Φύση των σημαντικών άμεσων και έμμεσων επιπτώσεων στη βιοποικιλότητα	Δράσεις
Κατασκευή ή χρήση εργοστασίων, ορυχείων και υποδομής μεταφορών	Μηδενική
Ρύπανση	Μηδενική
Εισαγωγή χωροκατακτητικών ειδών, παρασίτων και παθογόνων οργανισμών	Μηδενική
Μείωση των ειδών	Αμελητέα
Διατήρηση του οικοτόπου	Ναι
Αλλαγές στις οικολογικές διαδικασίες εκτός του φυσικού εύρους διαφοροποίησης (π.χ. αλμυρότητα ή αλλαγές στη στάθμη του υδροφόρου ορίζοντα)	Μηδενική

Σημαντικές άμεσες και έμμεσες θετικές και αρνητικές επιπτώσεις στη βιοποικιλότητα	Δράσεις
Είδη που επηρεάζονται	Χλωρίδα/ Πτηνά
Έκταση των περιοχών που επηρεάζονται	Εκτός Ζωνών Προστασίας
Διάρκεια των επιπτώσεων	Προσωρινή
Αντιστρεψιμότητα ή μη αντιστρεψιμότητα των επιπτώσεων	Πλήρως αντιστρέψιμες για τη χλωρίδα/ Αμελητέες επιπτώσεις για τα πτηνά μετά τη λήψη μέτρων

## Περιβαλλοντικές δαπάνες

Οι περιβαλλοντικές δαπάνες της εταιρείας για το 2011 αφορούσαν στη διαχείριση των αποβλήτων της και ειδικότερα για την ανακύκλωση του χαρτιού όπου και δαπανήθηκε το ποσό των 1.410€.

Περιβαλλοντικές δαπάνες	2010	2011
ΚΟΣΤΟΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ & ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ		
Διάθεση – διαχείριση αποβλήτων (€)	1,200	1,410



## Κοινωνία

Η «Protergia A.E.» ενδιαφέρεται ουσιαστικά για το περιβαλλοντικό της αποτύπωμα, που αντανάκλα τη δέσμευσή της ως προς την αειφόρο ανάπτυξη. Αυτό καταδεικνύει τη συμμόρφωσή της με την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους σχετικούς κανονισμούς αλλά και την ορθή διαχείριση των κινδύνων, ώστε να εξασφαλιστεί η προστασία του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων. Η «Protergia A.E.» πιστεύει ότι η αγορά ηλεκτρικής ενέργειας στη χώρα μας εξασφαλίζει προοπτικές για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία και ότι καθίσταται αναγκαίο η πορεία των επιχειρήσεων να συμπορεύεται με πρωτοβουλίες κοινωνικής ευθύνης προκειμένου να θεμελιώνεται ουσιαστικά η βιώσιμη ανάπτυξη.

Η παραπάνω παραδοχή, ότι δηλαδή ο επιχειρηματικός κόσμος χρειάζεται να συνεισφέρει παράλληλα, τόσο στην οικονομία όσο και στην κοινωνία, αποτελεί για την εταιρεία γνώμονα για τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές της αποφάσεις καθώς και για την καθημερινή δραστηριότητά της. Η Protergia έχει εντάξει τις αρχές ΕΚΕ στις βασικές στρατηγικές της και πρωτοπορεί σε δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, πέραν των υποχρεώσεων της από την ισχύουσα νομοθεσία, έχοντας αναλάβει ρόλο ενεργού κοινωνικού εταίρου σε επίπεδο τοπικών κοινωνιών, όπου αναπτύσσει δραστηριότητα.

Στην κατεύθυνση αυτή:

- Η εταιρεία έχει θεσμοθετήσει το διάλογο με όλα τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη (εργαζόμενοι, κοινωνία, συνεργάτες και λοιπά) σε ετήσια βάση.
- Συνεργάζεται συστηματικά με κοινωνικούς φορείς και συντάσσει ετήσιο κοινωνικό απολογισμό, τον οποίο θέτει για συζήτηση με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας, την οικοδόμηση αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης, καθώς και τη συνεχή βελτίωση της κοινωνικής στρατηγικής της εταιρείας.
- Η «Protergia A.E.» καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε τα έργα ΑΠΕ που αναπτύσσει να είναι αποδεκτά από τις τοπικές κοινωνίες. Για το σκοπό αυτό εφαρμόζει στρατηγική ενημέρωσης των τοπικών κοινωνιών, ευαισθητοποίησής τους και ενίσχυσης της οικολογικής τους συνείδησης, ώστε να αποδεχθούν τα έργα ΑΠΕ ως έργα κοινής ωφέλειας και προστασίας του φυσικού περιβάλλοντος.
- Στη συνέχεια, προχωρά στη σύναψη Μνημονίων Συνεργασίας με τους Δήμους, στους οποίους αναπτύσσει τα έργα της, σύμφωνα με τα οποία η τοπική κοινωνία αποδέχεται και υποστηρίζει την ανάπτυξη των έργων ΑΠΕ. Η «Protergia A.E.» συνεισφέρει από την πλευρά της σε επίπεδο ανάπτυξης υποδομών και δράσεων που ενισχύουν την πολιτισμική και οικονομική ζωή των περιοχών, βελτιώνοντας παράλληλα την ποιότητα ζωής των κατοίκων. Η ανάπτυξη των έργων ΑΠΕ δημιουργεί σημαντικά περιβαλλοντικά οφέλη για τις τοπικές κοινωνίες και συμβάλλει στην επίτευξη του Εθνικού στόχου για τη μείωση των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου και την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης. Παράλληλα, η εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης ή αποκατάστασης των περιβαλλοντικών επιπτώσεων, όπως αυτά αναφέρονται στην εκάστοτε έγκριση περιβαλλοντικών όρων και τις λοιπές εγκεκριμένες μελέτες από τους αρμόδιους φορείς.

### Διάλογος με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Το 2011, η «Protergia A.E.» σχεδίασε και εφαρμόσε για πρώτη φορά τη διαδικασία ενημέρωσης και διαλόγου με τις ομάδες των βασικών Ενδιαφερόμενων Μερών της. Στο φόρουμ ανοικτού διαλόγου με τους Κοινωνικούς Εταίρους που πραγματοποιήθηκε, τα θέματα που αναπτύχθηκαν αφορούσαν στις βασικές πολιτικές κοινωνικής ευθύνης, καθώς και στις δράσεις που πραγματοποίησε η εταιρεία το 2011, αναφορικά με τους τέσσερις άξονες που παρακολουθεί (Άνθρωπος, Κοινωνία, Περιβάλλον, Αγορά). Στην υπόψη εκδήλωση υπήρξε μεγάλη συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων, οι οποίοι παρακολούθησαν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον τις παρουσιάσεις και εξέφρασαν απόψεις και προτάσεις.

Τα αποτελέσματα της ημερίδας παρατίθενται, εν συντομία, ως ακολούθως:

#### Εκπρόσωποι της Πολιτείας και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

- Αναλύθηκε η σημαντικότητα των επενδύσεων στο χώρο της ενέργειας, σε περίοδο οικονομικής κρίσης καθώς και η αναγκαιότητα της στήριξης της επενδυτικής προσπάθειας του «Ομίλου ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ» ειδικότερα στο νομό Βοιωτίας.
- Εκφράστηκε η ανάγκη χωροταξικού σχεδιασμού και καθορισμού χρήσεων γης στο νομό Βοιωτίας, ώστε να οριοθετηθούν οι κατάλληλες περιοχές για ενεργειακές επενδύσεις.
- Επισημάνθηκε το αυξημένο ενδιαφέρον των πολιτών του νομού για το περιβάλλον αφού η Βοιωτία αναπτύσσεται ταχύτατα σε ενεργειακό κέντρο.
- Διατυπώθηκαν ερωτήματα για την πορεία της τιμής της ηλεκτρικής ενέργειας, καθώς και για τον τρόπο με τον οποίο η ανάπτυξη των ΑΠΕ μπορεί να συνεισφέρει στη μείωση της τιμής.
- Συζητήθηκε ο εθνικός στόχος για την εξοικονόμηση ενέργειας και κατά πόσο η μείωση της ζήτησης ηλεκτρικής ενέργειας στη χώρα, που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, είναι αποτέλεσμα ενημέρωσης και συνειδητής προσπάθειας ή αποτελεί φυσικό επακόλουθο της γενικής πτώσης της παραγωγής και της μείωσης των εισοδημάτων των νοικοκυριών.

- Εκφράστηκαν θετικά σχόλια για την παρουσία της εταιρείας ως φορέα ανάπτυξης ενεργειακών έργων (θερμικά και ΑΠΕ) στο νομό Βοιωτίας και μάλιστα υπήρξε προτροπή για περισσότερες επενδύσεις σε έργα ΑΠΕ στο Δήμο Ορχομενού.
- Έκδηλη ήταν η ικανοποίηση σχετικά με τη κορηγία της εταιρείας για το Αρχαίο Θέατρο Ορχομενού Βοιωτίας.
- Εκφράστηκε ο προβληματισμός ότι τα εγγυημένα έσοδα προς τις τοπικές κοινωνίες από τη λειτουργία των έργων (Ανταποδοτικά Τέλη υπέρ ΟΤΑ 2,7% επί των εσόδων του έργου ΑΠΕ ετησίως), σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας καθυστερούν να αποδοθούν στους Δήμους, ενώ δεν έχει αρχίσει η καταβολή του σχετικού ποσού (1% επί των εσόδων του έργου ΑΠΕ ετησίως) στους οικιακούς καταναλωτές των περιοχών που λειτουργούν έργα ΑΠΕ.
- Υποβλήθηκε πρόταση για συνάντηση της εταιρείας με τους κατοίκους του Ακραιφνίου προκειμένου να ενημερωθούν σχετικά με το έργο που αναπτύσσεται στην περιοχή.
- Ζητήθηκε πληρέστερη ενημέρωση της τοπικής κοινωνίας της Ικαρίας για το αιολικό πάρκο που πρόκειται να αναπτύξει η εταιρεία στο νησί.

### Συνεργάτες

- Αναφέρθηκε η απουσία περιβαλλοντικής συνείδησης της τοπικής κοινωνίας, η οποία πολλές φορές γίνεται τροχοπέδη στην αδειοδότηση των έργων ΑΠΕ, παρά τα πολλαπλά οφέλη που προσφέρει η ανάπτυξή τους.
- Υποβλήθηκε πρόταση για τη σύσταση φορέα περιβαλλοντικής ενημέρωσης με σκοπό τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με την ανάπτυξη έργων ΑΠΕ.

### Εκπρόσωποι Τοπικών Φορέων

- Εκφράστηκε μεγάλη ικανοποίηση για την κοινωνική πολιτική της εταιρείας. Ζητήθηκε ενημέρωση σχετικά με την πορεία εφαρμογής του Ευρωπαϊκού και κατ'επέκταση Εθνικού στόχου 20-20-20.
- Τέθηκε το ερώτημα εάν η εταιρεία ενδιαφέρεται να επενδύσει στην παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας μέσω θερμικών σταθμών με καύσιμο το λιγνίτη.

### Ενίσχυση τοπικής κοινωνίας

Το 2011, το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε από την εταιρεία για την ενίσχυση κοινωνικών φορέων ανήλθε σε 66.234 €. Σύμφωνα με την πολιτική της εταιρείας, η ενίσχυση Δήμων και τοπικών φορέων για έργα υποδομής κοινής ωφέλειας και πολιτισμικές δράσεις πραγματοποιείται κυρίως κατά τη φάση κατασκευής των έργων. Η μείωση της σχετικής δαπάνης το 2011 σε σύγκριση με την αντίστοιχη του 2010, οφείλεται στο γεγονός ότι το 2010 ενισχύθηκαν τοπικές κοινωνίες στις οποίες κατασκευάστηκαν ένα αιολικό πάρκο και ένας φωτοβολταϊκός σταθμός. Το 2011, αντίστοιχα, η ενίσχυση αφορούσε κυρίως, το Δήμο Ορχομενού, στα διοικητικά όρια του οποίου η εταιρεία αναπτύσσει τρία αιολικά πάρκα που βρίσκονται σε προχωρημένο αδειοδοτικό στάδιο. Με το Δήμο Ορχομενού υπογράφηκε Μνημόνιο Συνεργασίας σύμφωνα με το οποίο καταβλήθηκε ένα τμήμα ενίσχυσης το 2011. Η εταιρεία σκοπεύει να υπογράψει Μνημόνια Συνεργασίας και με άλλους Δήμους, όταν η αδειοδοτική εξέλιξη των έργων ΑΠΕ που αναπτύσσει στα όρια των Δήμων αυτών, το επιτρέπει.

Ενίσχυση κοινωνικών φορέων		Δράσεις		2010	2011
Όνομασία φορέα	Περιγραφή δράσης	Δαπάνη	Δαπάνη		
Ενίσχυση τοπικής κοινότητας	Ενίσχυση δήμων και τοπικών φορέων σε αναπτυξιακά έργα	155,721 €	59,234 €		
Τέχνες και Πολιτισμός	Ενίσχυση σχετικών πολιτιστικών εκδηλώσεων και πρωτοβουλιών	3,000 €	4,800€		
Ενίσχυση εθελοντικών οργανώσεων	Συνολική δαπάνη (σε μετρητά και είδος) της εταιρείας που δόθηκε για φιλανθρωπικούς σκοπούς	-	2,200€		
Αθλητισμός	Οικονομική στήριξη Ομοσπονδιών και μεγάλων αθλητικών γεγονότων	5,550 €	-		

### Συνεργασίες με επιστημονικούς φορείς και συνδέσμους της αγοράς

Η «Protergia A.E.» συνεργάζεται με τους ακόλουθους φορείς και συνδέσμους:

1. Το Ινστιτούτο Ενέργειας Νοτιοανατολικής Ευρώπης (IENE)
2. Την Ελληνική Επιστημονική Ένωση Αιολικής Ενέργειας (ΕΛΕΤΑΕΝ)
3. Τον Ελληνικό Σύνδεσμο Ηλεκτροπαραγωγών από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΕΣΗΑΠΕ)
4. Τον Ελληνικό Σύνδεσμο Ανεξαρτήτων Εταιρειών Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΑΗ)

■ Στόχοι 2012

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Πιστοποίηση διαχείρισης ασφάλειας κατά OHSAS 18001	
Ένταξη της συνέντευξης του εργαζόμενου κατά την αξιολόγηση και η κοινοποίηση της αξιολόγησης και των αποτελεσμάτων της στον ίδιο τον αξιολογούμενο – εργαζόμενο	100%
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων	0
Συνολικός αριθμός περιστατικών επαγγελματικών ασθενειών	0
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Περιστατικά παραβίασης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στους χώρους εργασίας	0
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
Περιγραφή στόχου	Ποσοτικοί στόχοι
Μείωση κατανάλωσης ηλεκτρικού ρεύματος	-5%
Οι μικρότερες δυνατές επιπτώσεις στη βιοποικιλότητα κατά την κατασκευή έργων ΑΠΕ	
ΘΗΣ: Συστηματική συντήρηση της μονάδας για τη διατήρηση της υψηλής απόδοσής της που έχει ως αποτέλεσμα τη μικρότερη δυνατή επιβάρυνση του περιβάλλοντος	
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	
Περιγραφή στόχου	
Συνέχιση συνεργασίας και διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη και ανταπόκριση, στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, στις απαιτήσεις τους όπως προέκυψαν από τη διαδικασία διαλόγου του 2011	
Σύναψη Μνημονίων Συνεργασίας με όλους τους Δήμους στους οποίους αναπτύσσονται έργα ΑΠΕ της εταιρείας και τα οποία θα κατασκευαστούν μέχρι το 2015	

# Συνολική Επίδοση Ομίλου

## ■ Πίνακας δημοσιοποιήσεων δεικτών GRI - G3.1 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 – G3.1**, 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 Δέκα Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου

### ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

#### 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.

### ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 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.

### ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

#### 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.

### ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

#### Αρχή 10η

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να εργάζονται ενάντια σε κάθε μορφή αδιαφάνειας συμπεριλαμβανομένης και της διαφθοράς.

Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχολιασμοί	Κάλυψη δεικτών	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
<b>Στρατηγική και Ανάλυση</b>					
1.1	Δήλωση από το ανώτερο στέλεχος του οργανισμού που είναι αρμόδιο για τη λήψη αποφάσεων.	3		Πλήρης	
1.2	Περιγραφή των κύριων επιδράσεων, κινδύνων και ευκαιριών.	3, 28, 34,35,37, 40,41,42,43,46,47 & 48	Ετήσιος Απολογισμός 2011 σελ. 36 έως 42 & 72 έως 78	Πλήρης	
<b>Οργανωτικό προφίλ</b>					
2.1	Επωνυμία του Ομίλου.	50		Πλήρης	
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και υπηρεσίες.	8		Πλήρης	
2.3	Λειτουργική δομή του Ομίλου.	7		Πλήρης	
2.4	Τοποθεσία έδρας του Ομίλου.	50		Πλήρης	
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται ο Όμιλος.	4		Πλήρης	
2.6	Καθεστώς ιδιοκτησίας και νομική μορφή.	7		Πλήρης	
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται.	8		Πλήρης	
2.8	Μεγέθη του Ομίλου.	9		Πλήρης	
2.9	Σημαντικές μεταβολές στο μέγεθος, τη δομή ή την ιδιοκτησία του Ομίλου.	50		Πλήρης	
2.10	Βραβεία που απονεμήθηκαν τη διάρκεια της περιόδου του Απολογισμού.	9 & 35		Πλήρης	
<b>Παράμετροι απολογισμού</b>					
3.1	Περίοδος απολογισμού για τις παρεχόμενες πληροφορίες.	4		Πλήρης	
3.2	Ημερομηνία του πιο πρόσφατου προγενέστερου απολογισμού.	4		Πλήρης	
3.3	Κύκλος απολογισμού.	4		Πλήρης	
3.4	Σημείο επικοινωνίας για υποβολή ερωτημάτων σχετικά με τον απολογισμό ή το περιεχόμενό του.	5		Πλήρης	
3.5	Διαδικασία καθορισμού του περιεχομένου του απολογισμού.	4 & 5		Πλήρης	
3.6	Όριο του απολογισμού (π.χ. χώρες, τμήματα, θυγατρικές, εκμισθωμένες εγκαταστάσεις, κοινοπραξίες, προμηθευτές).	4		Πλήρης	
3.7	Αναφέρετε τυχόν συγκεκριμένους περιορισμούς ως προς το πεδίο ή το όριο του απολογισμού.	4		Πλήρης	
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.	4 & 5		Πλήρης	
3.9	Τεχνικές εκτίμησης δεδομένων και βάσεις για υπολογισμούς.	5, 35,75,76 & 125		Πλήρης	
3.10	Παροχή εξήγησης για τις επιπτώσεις των αναθεωρήσεων των πληροφοριών που συμπεριλήφθηκαν σε προγενέστερους απολογισμούς και τους λόγους για αυτή την αναθεώρηση.	4 & 101		Πλήρης	
3.11	Σημαντικές αλλαγές, σε σχέση με τις προγενέστερες περιόδους απολογισμών, στο πεδίο, στο όριο ή στις μεθόδους εκτίμησης που εφαρμόζονται στον απολογισμό.	4		Πλήρης	
3.12	Πίνακας που προσδιορίζει τη θέση των Τυπικών δημοσιοποιήσεων GRI που περιέχονται στον απολογισμό.	131		Πλήρης	
3.13	Πολιτική και τρέχουσα πρακτική όσον αφορά στην επίδωξη εξωτερικής διασφάλισης του απολογισμού.	5		Πλήρης	

Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχολιασμοί	Κάλυψη δεικτών	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
<b>Διακυβέρνηση, δεσμεύσεις και συμμετοχή</b>					
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.	14		Πλήρης	
4.2	Ρόλος και αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.	15 & 16		Πλήρης	
4.3	Αριθμός και φύλο ανεξάρτητων και/ή μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.	39		Πλήρης	
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης.		Τους βασικούς μηχανισμούς επικοινωνίας αποτελούν: Οι τακτικές και έκτακτες συνελεύσεις μετόχων, οι παρουσιάσεις των οικονομικών αποτελεσμάτων, η τακτική και έκτακτη επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και συλλογικών οργάνων των εργαζομένων καθώς και σε ατομικό επίπεδο κατόπιν αιτήματος των τελευταίων, η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων & η επίσημη ετήσια διαδικασία διαλόγου με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη.	Πλήρης	
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοκών 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).	17		Πλήρης	
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται από τον ανώτερο φορέα διακυβέρνησης, προκειμένου να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων.	17		Πλήρης	
4.7	Διαδικασία για τον καθορισμό των προσόντων και των εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και των επιτροπών του, συμπεριλαμβάνοντας μεταβλητές όπως είναι το φύλο και άλλοι δείκτες διαφοροποίησης του Ομίλου.	17		Πλήρης	
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.	12, 17 & 18		Πλήρης	
4.9	Άσκηση διακυβέρνησης από το Δ.Σ.	18		Πλήρης	
4.10	Διαδικασίες για την αξιολόγηση της επίδοσης του ανώτατου φορέα διακυβέρνησης και συγκεκριμένα ως προς την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική επίδοση.	18		Πλήρης	
4.11	Εξηγήσεις σχετικά με το εάν και το πώς ο Όμιλος εφαρμόζει την προσέγγιση ή την αρχή πρόληψης.	12, 13, 18, 19 & 20		Πλήρης	
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 Όμιλος.	12 & 13		Πλήρης	
4.13	Η ιδιότητα μέλους σε σωματεία (όπως τα κλαδικά σωματεία) και/ή σε διεθνείς/εθνικές οργανώσεις προάσπισης δικαιωμάτων, στις οποίες μετέχει ο Όμιλος.	18, 19, 20, 59, 80, 112		Πλήρης	
4.14	Κατάλογος των ομάδων Ενδιαφερόμενων Μερών των εταιρειών του Ομίλου.	21		Πλήρης	
4.15	Βασικά στοιχεία για τον προσδιορισμό και την επιλογή των Ενδιαφερόμενων Μερών.		Η συγκεκριμένη διαδικασία αναφέρθηκε αναλυτικά στον Κοινωνικό Απολογισμό του 2009, σελ. 28 & 29	Πλήρης	
4.16	Προσεγγίσεις όσον αφορά τη συμμετοχή των Ενδιαφερόμενων Μερών συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συμμετοχής με βάση τον τύπο και την ομάδα Ενδιαφερόμενων Μερών.	22, 23, 24, 25, 127 & 128		Πλήρης	
4.17	Βασικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συμμετοχή των «Ενδιαφερόμενων Μερών».	22, 23, 24, 25, 127 & 128		Πλήρης	
<b>Οικονομική Επίδοση</b>					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	28			
EC1	Άμεση Οικονομική Αξία.	27		Πλήρης	
EC2	Χρηματοοικονομικές επιπτώσεις και άλλοι κίνδυνοι και ευκαιρίες για τις επιχειρησιακές δραστηριότητες λόγω της αλλαγής του κλίματος.	28		Πλήρης	Αρχή 7η
EC3	Κάλυψη των υποχρεώσεων του Ομίλου, σχετικά με το καθορισμένο πρόγραμμα παροχών.		Ετήσιος Απολογισμός 2011 σελ. 67, 68 και 95	Πλήρης	
EC4	Σημαντική χρηματοοικονομική βοήθεια που λαμβάνεται από κυβερνητικούς φορείς.	27		Πλήρης	

Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχολιασμοί	Κάλυψη δεικτών	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
EC6	Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης του Ομίλου.	28, 80, 95 & 112		Πλήρης	
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.	29, 52, 66, 86, 102 & 118		Πλήρης	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.	45, 80, 95, 112 & 128		Πλήρης	
<b>Περιβαλλοντική Επίδοση</b>					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	40			
EN1	Χρησιμοποιούμενα υλικά, με βάση το βάρος ή τον όγκο.	72,73,92,109 & 123		Πλήρης	Αρχή 8η
EN3	Άμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας.	40 & 41		Πλήρης	Αρχή 8η
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας, με βάση την πρωτογενή πηγή ενέργειας.	41		Μερική	Αρχή 8η
EN5	Ενέργεια που εξοικονομείται χάρη στην οικονομία και τις βελτιώσεις στην αποδοτικότητα.	73 & 74		Πλήρης	Αρχές 8η & 9η
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.	73, 74, 109 & 124		Πλήρης	Αρχές 8η & 9η
EN8	Συνολική κατανάλωση νερού.	41		Πλήρης	Αρχή 8η
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται σημαντικά από την άντληση.	41		Πλήρης	Αρχή 8η
EN10	Ποσοστό του συνολικού όγκου νερού που ανακυκλώνεται και επαναχρησιμοποιείται.	41		Πλήρης	Αρχές 8η & 9η
EN11	Θέση και έκταση ιδιόκτητων, εκμισθωμένων ή διαχειριζόμενων γαιών μέσα ή κοντά σε προστατευόμενες περιοχές και περιοχές υψηλής αξίας βιοποικιλότητας.	74 & 125		Πλήρης	Αρχή 8η
EN12	Περιγραφή των σημαντικών επιδράσεων των δραστηριοτήτων, των προϊόντων και των υπηρεσιών μας στη βιοποικιλότητα.	74, 125 & 126		Πλήρης	Αρχή 8η
EN13	Οικότοποι που προστατεύονται ή αποκαθίστανται.	74, 93		Πλήρης	Αρχή 8η
EN14	Στρατηγικές, τρέχουσες ενέργειες και μελλοντικά σχέδια για τη διαχείριση των επιδράσεων στη βιοποικιλότητα.	40, 74, 93 & 126		Πλήρης	Αρχή 8η
EN15	Αριθμός ειδών που συγκαταλέγονται στη λίστα IUCN και στον εθνικό κατάλογο προστατευόμενων ειδών, που βρίσκονται σε περιοχές που επηρεάζονται από τις δραστηριότητες του Ομίλου.		Μηδενικός	Πλήρης	Αρχή 8η
EN16	Συνολικές άμεσες και έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου με βάση το βάρος.	42		Μερική	Αρχή 8η
EN18	Πρωτοβουλίες για τη μείωση των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου και περιορισμοί που επιτεύχθηκαν.	75		Μερική	
EN20	NOx, SOx, και άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων με βάση τον τύπο και το βάρος.	75 & 93		Μερική	Αρχή 8η
EN22	Συνολικό βάρος των αποβλήτων, με βάση τον τύπο και τη μέθοδο διάθεσης.	42 & 43		Πλήρης	Αρχή 8η
EN23	Συνολικός αριθμός και όγκος σημαντικών διαρροών.	42		Πλήρης	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.	43		Πλήρης	Αρχή 8η
EN30	Συνολικές δαπάνες και επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος, με βάση τον τύπο.	43		Πλήρης	Αρχές 7η, 8η & 9η
<b>Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπή εργασία</b>					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	29			
LA1	Συνολικό εργατικό δυναμικό ανά φύλο, με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή.	29, 30 & 31		Πλήρης	
LA2	Συνολικός αριθμός και ποσοστό νέων προσλήψεων και κίνησης προσωπικού με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή.	32 & 33		Πλήρης	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 εργαζόμενους μερικής απασχόλησης στις βασικές τοποθεσίες λειτουργίας του Ομίλου.	36, 72, 108 & 123		Πλήρης	

Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχολιασμοί	Κάλυψη δεικτών	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
LA4	Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.	29		Πλήρης	Αρχές 1n & 3n
LA5	Ελάχιστη περίοδος ειδοποίησης όσον αφορά τις λειτουργικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένου του εάν προσδιορίζεται στις συλλογικές συμβάσεις.	29,85 & 100		Πλήρης	Αρχή 3n
LA6	Ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού που εκπροσωπείται στις επίσημες επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας, στις οποίες συμμετέχουν από κοινού εκπρόσωποι της Διοίκησης και των εργαζομένων και οι οποίες συμβάλλουν στον έλεγχο και παρέχουν συμβουλές σχετικά με τα προγράμματα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.	69 & 88		Πλήρης	Αρχή 1n
LA7	Δείκτες τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και συνολικός αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή και φύλο.	34 & 35		Πλήρης	Αρχή 1n
LA10	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος /εργαζόμενο/φύλο, με βάση την κατηγορία εργαζομένων.	35		Πλήρης	
LA11	Προγράμματα για τη διαχείριση των δεξιοτήτων και τη διά βίου μάθηση, που υποστηρίζουν τη συνεχή απασχολησιμότητα των εργαζομένων και συμβάλλουν στη διαχείριση της ολοκλήρωσης της σταδιοδρομίας τους.	55,70,85,89,106 & 121		Πλήρης	
LA12	Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ανά φύλο.	34		Πλήρης	
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.	38 & 39		Πλήρης	Αρχές 1n & 2n
LA14	Αναλογία βασικού μισθού και αποζημιώσεων ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων στις βασικές τοποθεσίες λειτουργίας του Ομίλου.	38		Πλήρης	Αρχές 1n & 6n
LA15	Επιστροφή και παραμονή στην εργασία μετά τη χρήση γονικής άδειας, κατά φύλο.	36 & 37		Πλήρης	
<b>Ανθρώπινα Δικαιώματα</b>					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	37			
HR1	Ποσοστό και συνολικός αριθμός σημαντικών επενδυτικών συμφωνιών και συμβολαίων οι οποίες περιλαμβάνουν ρήτρες ενσωμάτωσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.	37 & 100		Μερική	Αρχές 1n, 2n, 3n, 4n & 5n & 6n
HR2	Ποσοστό σημαντικών προμηθευτών, αναδόχων και άλλων επιχειρηματικών εταιρών που έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί.	37 & 100		Πλήρης	Αρχές 1n, 2n, 3n, 4n & 5n & 6n
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και διορθωτικές ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί.	38		Πλήρης	Αρχές 1n, 2n, & 6n
HR5	Δραστηριότητες του Ομίλου και σημαντικοί προμηθευτές στους οποίους θεωρείται ότι το δικαίωμα στην ελευθερία του συνδικαλισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενδεχομένως να αντιμετωπίζει σημαντικό κίνδυνο και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί για την υποστήριξη αυτών των δικαιωμάτων.	38 & 100		Μερική	Αρχές 1n, 2n & 3n
HR6	Δραστηριότητες και σημαντικοί προμηθευτές που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποτελεσματική εξάλειψη της παιδικής εργασίας.	38		Πλήρης	Αρχές 1n, 2n & 5n
HR7	Δραστηριότητες και σημαντικοί προμηθευτές που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψη όλων των μορφών της εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας.	38		Πλήρης	Αρχές 1n, 2n & 4n
HR8	Ποσοστό προσωπικού ασφαλείας που εκπαιδεύεται σε πολιτικές ή διαδικασίες του Ομίλου σχετικά με ζητήματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων που αφορούν τις δραστηριότητές του.	38 & 100		Πλήρης	Αρχές 1n & 2n
HR9	Συνολικός αριθμός περιστατικών παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί.		Μηδενικός	Πλήρης	Αρχές 1n & 2n
HR11	Αριθμός των καταγγελιών που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα και έχουν αντιμετωπισθεί και επιλυθεί μέσω επίσημων μηχανισμών διαχείρισης καταγγελιών.	100		Πλήρης	Αρχές 1n, 2n & 4n



Κωδικός GRI	Περιγραφή δεικτών	Σελίδα	Σχολιασμοί	Κάλυψη δεικτών	Ανταπόκριση στις αρχές του UNGC
<b>Κοινωνική Επίδωση</b>					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	45			
S01	Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων του Ομίλου που εμπλέκονται με τις τοπικές κοινότητες και εφαρμόζουν αξιολογήσεις του αντίκτυπού τους καθώς και προγράμματα ανάπτυξης.	46		Πλήρης	
S02	Ποσοστό και συνολικός αριθμός επιχειρηματικών μονάδων που εξετάζονται για κινδύνους σχετιζόμενους με τη διαφθορά.	48		Πλήρης	
S03	Ποσοστό των εργαζομένων που εκπαιδεύονται στις πολιτικές και τις διαδικασίες τις οποίες εφαρμόζει ο οργανισμός κατά της διαφθοράς.	48		Πλήρης	
S04	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς.	48		Πλήρης	Αρχή 10n
S05	Οι θέσεις της δημόσιας πολιτικής και η συμμετοχή στην ανάπτυξη της δημόσιας πολιτικής και στη δημιουργία ομάδων πίεσης (λόμπι).	48		Πλήρης	Αρχές 1n, 2n, 3n, 4n 5n, 6n, 7n, 8n 9n, & 10n
S06	Συνολική αξία οικονομικών συνεισφορών σε είδος σε πολιτικά κόμματα, πολιτικούς και σχετικά ιδρύματα ανά χώρα.	48		Πλήρης	Αρχή 10n
S07	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντιανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τραστ και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους.	48		Πλήρης	
S08	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς.	48		Πλήρης	
S09	Επιχειρήσεις με σημαντικές δυνητικές ή πραγματικές αρνητικές επιπτώσεις στις τοπικές κοινότητες.	47 & 127		Πλήρης	
S010	Μέτρα πρόληψης και μετριασμού που εφαρμόζονται στις επιχειρηματικές μονάδες του Ομίλου με σημαντικές δυνητικές ή πραγματικές αρνητικές επιπτώσεις στις τοπικές κοινότητες.	42, 43,48, 75 & 127		Πλήρης	
<b>Ευθύνη για τα προϊόντα</b>					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	44			
PR1	Στάδια του κύκλου ζωής, κατά τα οποία οι επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγιεινή και την ασφάλεια αξιολογούνται με στόχο τη βελτίωση και ποσοστό των σημαντικών κατηγοριών προϊόντων και υπηρεσιών που υπόκεινται σε αυτές τις διαδικασίες.	44, 78, 111		Πλήρης	Αρχή 1n
PR2	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και προαιρετικοί κώδικες που διέπουν τις επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια, με βάση τον τύπο της έκβασης.	44		Πλήρης	Αρχή 1n
PR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους προαιρετικούς κώδικες σχετικά με τις πληροφορίες και τη σήμανση των προϊόντων και των υπηρεσιών, με βάση τον τύπο και την έκβαση.		Μηδενικός	Πλήρης	Αρχή 8n
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών.	79 & 111		Πλήρης	
PR6	Προγράμματα για τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, τα πρότυπα και τους προαιρετικούς κώδικες συμπεριφοράς, που σχετίζονται με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, όπως η διαφήμιση, η προώθηση προϊόντων και η χορηγία.	44		Πλήρης	
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.	44		Πλήρης	
PR8	Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών.	44		Πλήρης	Αρχή 1n
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.	44		Πλήρης	

Κύριος Δείκτης

Συμπληρωματικός Δείκτης



## Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **MYTILINEOS HOLDINGS S.A.** has presented its report "Sustainability Report 2012" 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 G3.1 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 G3.1 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, 14 August 2012

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Nelmara Arbex".

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](http://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 6 August 2012. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.





ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.  
Όμιλος Επιχειρήσεων

Πατρόκλου 5-7  
Μαρούσι, 151 25 Αθήνα  
Τ. 210 6877 300  
Φ. 210 6877 400  
[www.mytilineos.gr](http://www.mytilineos.gr)

ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ   
**ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ**