

κεφαλαίου, το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να ανακοινώνει στη Γενική Συνέλευση, εφόσον είναι τακτική, τα ποσά που, κατά την τελευταία διετία, καταβλήθηκαν σε κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή τους διευθυντές της εταιρείας, καθώς και κάθε παροχή προς τα πρόσωπα αυτά από οποιαδήποτε αιτία ή σύμβαση της Εταιρείας με αυτούς. Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών για αποχρώντα ουσιώδη λόγο, ο οποίος αναγράφεται στα πρακτικά. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι, κατά τις περιστάσεις, η εκπροσώπηση των αιτούντων μετόχων στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τα άρθρα 79 ή 80 του νόμου 4548/2018. Στις περιπτώσεις της παρούσας παραγράφου το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαντήσει ενιαία σε αιτήσεις μετόχων με το ίδιο περιεχόμενο.

iv) Παράγραφος 7 άρθρου 141 νόμου 4548/2018: Ύστερα από αίτηση μετόχων, που εκπροσωπούν το ένα δέκατο (1/10) του καταβεβλημένου κεφαλαίου η οποία υποβάλλεται στην Εταιρεία μέσα στην προθεσμία της παραγράφου 6 του άρθρου 141 νόμου 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να παρέχει στη Γενική Συνέλευση πληροφορίες για την πορεία των εταιρικών υποθέσεων και την περιουσιακή κατάσταση της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών για αποχρώντα ουσιώδη λόγο, ο οποίος αναγράφεται στα πρακτικά. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι, κατά τις περιστάσεις, η εκπροσώπηση των αιτούντων μετόχων στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τα άρθρα 79 ή 80 του νόμου 4548/2018, εφόσον τα αντίστοιχα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν λάβει τη σχετική πληροφόρηση κατά τρόπο επαρκή.

v) Παράγραφος 8 άρθρου 141 νόμου 4548/2018: Στις περιπτώσεις των παραγράφων 6 και 7 του άρθρου 141 του νόμου 4548/2018, τυχόν αμφισβήτηση ως προς το βάσιμο ή μη της αιτιολογίας άρνησης εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου παροχής των πληροφοριών, επιλύεται από το δικαστήριο με απόφασή του, που εκδίδεται κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Με την ίδια απόφαση το δικαστήριο υποχρεώνει και την εταιρεία να παράσχει τις πληροφορίες που αρνήθηκε. Η απόφαση δεν προσβάλλεται με ένδικα μέσα.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις άσκησης των δικαιωμάτων τους, οι αιτούντες μέτοχοι οφείλουν να αποδεικνύουν τη μετοχική τους ιδιότητα και, εκτός από τις περιπτώσεις του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 6 του άρθρου 141 ν. 4548/2018, τον αριθμό των μετοχών που κατέχουν κατά την άσκηση του σχετικού δικαιώματος. Η πιστοποίηση της μετοχικής ιδιότητας θα γίνεται με απευθείας ηλεκτρονική σύνδεση μεταξύ της εταιρείας «Ελληνικό Κεντρικό Αποθετήριο Τίτλων Ανώνυμη Εταιρεία» (ΕΛΚΑΤ) και της Εταιρείας.

5. Περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων της εταιρείας σε σχέση με τη διαδικασία σύνταξης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων

Η Εταιρεία διαθέτει σύστημα εσωτερικού ελέγχου, διασφάλισης της ποιότητας και διαχείρισης κινδύνων όσον αφορά τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση και έχει σχεδιάσει κατάλληλες δικλίδες ασφαλείας για την παρακολούθηση της εφαρμογής των διαδικασιών του συστήματος. Οι διαδικασίες που έχουν σχεδιαστεί και εφαρμόζονται από τη Διοίκηση και το προσωπικό για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των λειτουργιών και τη συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς περαιτέρω επισκοπούνται από τους ορκωτούς ελεγκτές της Εταιρείας στο πλαίσιο των εργασιών ελέγχου και τυχόν ευρήματα που,

σύμφωνα με την επαγγελματική τους κρίση, είναι κάποιος σημαντικότητας επικοινωνούνται στην Επιτροπή Ελέγχου της Εταιρείας, η οποία εν συνεχεία ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Το ΔΣ επανεξετάζει σε διαρκή και συνεχή βάση την εταιρική στρατηγική και τους κύριους επιχειρηματικούς κινδύνους, ιδιαιτέρως σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον. Επίσης, σε τακτά χρονικά διαστήματα λαμβάνει τις εκθέσεις πεπραγμένων για τους διενεργηθέντες ελέγχους από την Επιτροπή Ελέγχου βάσει του ετήσιου προγράμματος των σκοπούμενων ελέγχων της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας. Τα ανωτέρω, επιτρέπουν στο ΔΣ να διαμορφώνει ολοκληρωμένη άποψη για την αποτελεσματικότητα των συστημάτων, διαδικασιών και κανονισμών της Εταιρείας.

Η Εταιρεία με απόφαση του ΔΣ της, ανέθεσε στην Grant Thornton Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Συμβούλων Επιχειρήσεων (Ανεξάρτητος Ελεγκτής) την αξιολόγηση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου («ΣΕΕ») της Εταιρείας και της σημαντικής θυγατρικής της, με ημερομηνία αναφοράς την 31/12/2022, σύμφωνα με τις διατάξεις της περ. ι της παρ. 3 και της παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 4706/2020 και την Απόφαση 1/891/30.09.2020 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως ισχύει. Η εργασία του Ανεξάρτητου Ελεγκτή διενεργήθηκε σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο Εργασιών Διασφάλισης 3000 «Έργα Διασφάλισης πέραν του Ελέγχου ή Επισκόπησης Ιστορικής Οικονομικής Πληροφόρησης. Το συμπέρασμα της Grant Thornton, το οποίο περιλαμβάνεται στην τελική έκθεση αξιολόγησης της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ με ημερομηνία 14/02/2023 αναφέρει το εξής: «Με βάση τη διενεργηθείσα εργασία μας, όπως αυτή περιγράφεται ανωτέρω στην παράγραφο «Εύρος Διενεργηθείσας Εργασίας», καθώς και τα τεκμήρια που αποκτήθηκαν, σχετικά με την αξιολόγηση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ της Εταιρείας και της σημαντικής θυγατρικής της, με ημερομηνία αναφοράς την 31 Δεκεμβρίου 2022, δεν έχει υποπέσει στην αντίληψή μας οτιδήποτε θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ουσιώδης αδυναμία του ΣΕΕ της Εταιρείας και της σημαντικής θυγατρικής της, σύμφωνα με το Κανονιστικό Πλαίσιο.»

Η διασφάλιση της αξιοπιστίας των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας και του Ομίλου επιτυγχάνεται μέσω της εφαρμογής Διαδικασιών Εσωτερικού Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων. Η Εταιρεία έχει θεσπίσει ξεχωριστές διαδικασίες για μηνιαίες αναφορές Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων, Ενδιάμεσες και Ετήσιες.

Συγκεκριμένα, κάθε μήνα η Διεύθυνση Χρηματοοικονομικών Αναφορών και Ελέγχου της Εταιρείας λαμβάνει από τις Διευθύνσεις Οικονομικής Διαχείρισης των Τομέων Επιχειρηματικής Δραστηριότητας χρηματοοικονομικά στοιχεία και πληροφορίες ώστε να προχωρήσει σε έλεγχο αυτών και παραγωγή αναφορών προς τη Διοίκηση της Εταιρείας. Οι πληροφορίες αυτές παράγονται σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς. Η Διοίκηση της Εταιρείας κάθε μήνα ενημερώνεται για την εξέλιξη των ενοποιημένων βασικών χρηματοοικονομικών μεγεθών μέσω διοικητικών αναφορών. Η μηνιαία παρακολούθηση,

ο έλεγχος των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων και οι αναλύσεις επί αυτών αποτελούν βασικό εργαλείο ελέγχου ποιότητας και συνέπειας των οικονομικών αποτελεσμάτων.

Σχετικά με τις Ενδιάμεσες και Ετήσιες ενοποιημένες Οικονομικές Καταστάσεις, η Εταιρεία χρησιμοποιεί ένα εξελιγμένο λογισμικό για την ενοποίηση των οικονομικών αποτελεσμάτων και καταστάσεων καθώς και για την παραγωγή αναφορών προς τη Διοίκηση, το επενδυτικό κοινό και λοιπούς ενδιαφερόμενους. Το συγκεκριμένο λογισμικό ενημερώνεται αυτόματα από το πρόγραμμα λογιστικής παρακολούθησης της Εταιρείας και διαθέτει ελεγκτικούς μηχανισμούς για την ορθή μεταφορά και απεικόνιση των δεδομένων. Η Διεύθυνση Χρηματοοικονομικών Αναφορών και Ελέγχου διασφαλίζει την λειτουργία του λογισμικού και ελέγχει την ακεραιότητα και ορθότητα των ενοποιημένων Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων και λοιπών αναφορών παρέχοντας τις απαραίτητες πληροφορίες στον Οικονομικό Διευθυντή, στους Ορκωτούς Ελεγκτές καθώς και στη Διοίκηση της Εταιρείας.

Οι Ορκωτοί Ελεγκτές εξετάζουν τις Ενδιάμεσες και Ετήσιες ενοποιημένες Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις και ενημερώνουν την Επιτροπή Ελέγχου για την πορεία και τα αποτελέσματα των ελέγχων τους ανά περίοδο. Η Επιτροπή Ελέγχου ενημερώνεται για τη διαδικασία και το χρονοδιάγραμμα σύνταξης των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων από τον Οικονομικό Διευθυντή της Εταιρείας και πραγματοποιεί συναντήσεις με τη Διοίκηση/αρμόδια στελέχη κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας των οικονομικών εκθέσεων. Λαμβάνει την απαιτούμενη πληροφόρηση από τον Οικονομικό Διευθυντή για τις επιδόσεις και τις ενοποιημένες Οικονομικές Καταστάσεις του Ομίλου και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο. Κατά τη διάρκεια αυτών των συνεδριάσεων, η Επιτροπή Ελέγχου ενημερώνεται, επίσης, για τη διαχείριση των χρηματοοικονομικών κινδύνων και εξετάζει την αποτελεσματικότητα του συστήματος διαχείρισης κινδύνων. Οι Οικονομικές Καταστάσεις (Εταιρικές και Ενοποιημένες) εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Ελέγχου.

6. Πολιτική πολυμορφίας (diversity policy)

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

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

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

Εισαγωγή- Σκοπός

Η MYTILINEOS (Εταιρεία), πιστή στη δέσμευσή της στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης και σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 4403/2016, στοχεύει στην εφαρμογή της αρχής της Πολυμορφίας, (με βασικές παραμέτρους, εκτός των άλλων, το φύλο, την ηλικία, την εμπειρία, τις δεξιότητες και τις γνώσεις) στη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου (ΔΣ), του δυναμικού των ανωτάτων στελεχών της καθώς και στο σύνολο των υπαλλήλων άμεσας απασχόλησης στις δραστηριότητες της, όπου αυτό είναι εφικτό. Στην κατεύθυνση αυτή, η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Πολυμορφίας (στο εξής «Πολιτική»).

Όραμα

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

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

Βασικές Αρχές

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

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

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

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

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

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

Μετρήσιμοι Στόχοι

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

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