



ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Πολιτική Ποικιλομορφίας, Ίσων Ευκαιριών & Συμπερίληψης (DE&I)

Σύνταξη	Θεόδωρος Κατσικής (People Experience & Intelligence Director)
Επισκόπηση	Σάρα Φιδέλη (Chief People Officer)
Έγκριση Διοίκησης	Εσωτερική Διαβούλευση
Εισήγηση	Σάρα Φιδέλη (Chief People Officer) Επιτροπή Αειφόρου Ανάπτυξης Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
Έγκριση	Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ)

Απρίλιος 2025

ΑΡΧΕΙΟ ΕΚΔΟΣΕΩΝ / ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ		
Αριθμός Έκδοσης	Ημ/νια Έγκρισης (έναρξη ισχύος)	Περιγραφή Αλλαγών
1.0	23/04/2025	Έναρξη Εφαρμογής Πολιτικής

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	4
2. Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής.....	4
3. Βασικές Αρχές.....	5
4. Πρότυπα & Κατευθυντήριες Γραμμές.....	5
5. Ρόλοι & Ευθύνες	6
6. Όραμα & Δεσμεύσεις	6
7. Διαφάνεια & Επικοινωνία	8
8. Αναφορές Παραβιάσεων της Πολιτικής.....	8
9. Συνεχής Βελτίωση & Ανατροφοδότηση	8
10. Αναθεώρηση & Έγκριση.....	9

1. Εισαγωγή

Η Ποικιλομορφία, οι Ίσες Ευκαιρίες και η Συμπερίληψη είναι αξίες που βρίσκονται στον πυρήνα της αποστολής, του οράματος και των δραστηριοτήτων της Metlen Energy & Metals plc και των άμεσων και έμμεσων θυγατρικών της, συμπεριλαμβανομένης της Metlen Energy & Metals S.A. (εφεξής «METLEN»). Στη METLEN, πιστεύουμε ότι αγκαλιάζοντας την ποικιλομορφία, μπορούμε να ξεκλειδώσουμε την καινοτομία, να ενισχύσουμε τη δέσμευση των εργαζομένων και να γίνουμε περισσότερο ευπροσάρμοστοι στις εξελίξεις της αγοράς.

Η Πολιτική Ποικιλομορφίας, Ίσων Ευκαιριών και η Συμπερίληψης (Πολιτική), εγκεκριμένη με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, ορίζει τις έννοιες της Ποικιλομορφίας, των Ίσων Ευκαιριών και της Συμπερίληψης (Diversity, Equity & Inclusion - DE&I), περιγράφει τις βασικές αρχές και τις απαιτήσεις για την εφαρμογή τους στις επιχειρηματικές δραστηριότητες της METLEN, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην πλήρη συμμόρφωσή μας με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Η Πολιτική συμπληρώνει, ενισχύει και εναρμονίζεται με τις Πολιτικές για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, την Πρόληψη και Καταπολέμηση Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, τον Εσωτερικό Δίαυλο Αναφορών-Whistleblowing, την Προσέλευση και Επιλογή Προσωπικού, την Επιλογή και Διορισμό Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών, την Εκπαίδευση και Ανάπτυξη, την Εξ Αποστάσεως Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, καθώς και τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και τον Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών - Συνεργατών.

2. Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική υποστηρίζει την αποστολή της METLEN για την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι και όλες οι εργαζόμενοι/-ες αισθάνονται ότι εκτιμούνται, λαμβάνονται υπόψη και έχουν τη δυνατότητα να συμβάλουν στη συλλογική απόδοση της Εταιρείας, προωθώντας τις ίσες ευκαιρίες, αγκαλιάζοντας την ποικιλομορφία και δημιουργώντας ένα αίσθημα συμμετοχικότητας και ανήκειν, ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, εθνικότητας, ιθαγένειας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, νευροδιαφορετικότητας, οικογενειακής ή κοινωνικοοικονομικής κατάστασης, ηλικίας, πολιτικών πεποιθήσεων και κάθε άλλου χαρακτηριστικού που μπορεί να κατατάξει ένα άτομο σε συγκεκριμένη μειονοτική ή ευάλωτη ομάδα, η οποία ορίζεται από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Επιπλέον, η Πολιτική επιδιώκει να ενισχύσει την ικανότητα της METLEN να προσελκύει και να διατηρεί ταλέντα με διαφορετικές δεξιότητες, απόψεις, εμπειρίες και προοπτικές, τα οποία ενθαρρύνονται να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους, συμβάλλοντας σε υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας, στην επίτευξη των εταιρικών στόχων και τελικά στη βέλτιστη επιχειρηματική απόδοση.

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλους τους επιχειρηματικούς τομείς, τις θυγατρικές εταιρείες και τις δραστηριότητες της METLEN, ανεξαρτήτως γεωγραφικής τοποθεσίας. Για να διασφαλίσουμε την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής σε όλο το παγκόσμιο αποτύπωμά μας, προσαρμόζουμε τις πρωτοβουλίες DE&I ώστε να σέβονται τις τοπικές κουλτούρες και να συμμορφώνονται με τους εγχώριους νόμους. Οποιοσδήποτε πρόσθετες απαιτήσεις ανά χώρα καλύπτονται από συμπληρώματα της Πολιτικής σε τοπικό επίπεδο.

3. Βασικές Αρχές

ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ:

Στη METLEN, αγκαλιάζουμε και ενθαρρύνουμε τις ιδιαιτερότητες κάθε ατόμου, προωθώντας ένα ανθρώπινο δυναμικό πλούσιο σε δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και προοπτικές. Η δέσμευσή μας εκτείνεται πέρα από την αναγνώριση των διαφορών φυλής, χρώματος, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, εθνικότητας, ιθαγένειας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, οικογενειακής ή κοινωνικοοικονομικής κατάστασης, ηλικίας, πολιτικών πεποιθήσεων και κάθε άλλου χαρακτηριστικού, στην αξιοποίηση αυτών των διαφορετικών προοπτικών για την ενίσχυση της καινοτομίας, της επίλυσης προβλημάτων και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

ΊΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ:

Η ισότητα στη METLEN σημαίνει κάτι περισσότερο από την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών. Συμπεριλαμβάνει την ενεργό αντιμετώπιση και την εξάλειψη των συστημικών ανισοτήτων ώστε να διασφαλιστεί η δίκαιη μεταχείριση και εξέλιξη όλων των εργαζομένων. Η δέσμευση αυτή εκδηλώνεται με τις συνεχείς προσπάθειές μας να επανεξετάζουμε, να προσαρμόζουμε και να βελτιώνουμε τις πολιτικές, τις πρακτικές και τις διαδικασίες μας, διασφαλίζοντας ότι προάγουν ισότιμα τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική ανάπτυξη.

ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ:

Η συμπερίληψη βρίσκεται στο επίκεντρο της εταιρικής κουλτούρας της METLEN. Σηματοδοτεί την αφοσίωσή μας στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας όπου η ποικιλομορφία κάθε ατόμου εκτιμάται και όπου κάθε φωνή ακούγεται και λαμβάνεται υπόψη στη διαμόρφωση των πολιτικών και των πρακτικών μας. Δεσμευόμαστε στη καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη συμμετοχή, σέβεται τις διαφορετικές απόψεις και αξιοποιεί την ανατροφοδότηση που λαμβάνει για την εφαρμογή πρακτικών αλλαγών.

ΑΙΣΘΗΜΑ ΤΟΥ ΑΝΗΚΕΙΝ:

Αν και οι όροι Ποικιλομορφία, Ίσες Ευκαιρίες και Συμπερίληψη χρησιμοποιούνται συχνότερα για να περιγράψουν τη δέσμευση της METLEN για τη δημιουργία ενός δίκαιου και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας, αναγνωρίζουμε και αναδεικνύουμε επίσης την έννοια του αισθήματος του ανήκειν ως βασικό στοιχείο της κουλτούρας μας. Στη METLEN, καλλιεργούμε αισθήματα σύνδεσης, αποδοχής και εκτίμησης για όλο το προσωπικό μας, δημιουργώντας μια εργασιακή κοινότητα εμπιστοσύνης, δέσμευσης και ενισχυμένης ευημερίας, πέρα από την απλή ανοχή ή νομική συμμόρφωση.

4. Πρότυπα & Κατευθυντήριες Γραμμές

Για τη σύνταξη της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές, μεταξύ των οποίων:

- Οι Βασικές Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).
- Οι Κατευθυντήριες Αρχές του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.
- Η Διεθνής Χάρτα των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και του

**ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ, ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ**

Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα.

- Η Διακήρυξη της ΔΟΕ για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις αρχές στην Εργασία.
- Οι Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UN Global Compact, ιδίως η 6η Αρχή).
- Η Ατζέντα 2030 και οι Παγκόσμιοι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (ιδίως οι Στόχοι 5, 8 και 10).
- Η Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (Άρθρο 11 - πεδίο εργασιακής απασχόλησης).
- Η Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των αυτοχθόνων λαών.
- Η Σύμβαση της ΔΟΕ για τους αυτόχθονες και φυλετικούς πληθυσμούς.
- Η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα άτομα με αναπηρίες.
- Οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις.

5. Ρόλοι & Ευθύνες

Όλοι και όλες οι εργαζόμενοι/-ες της METLEN μοιράζονται την ευθύνη για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με πυρήνα τις αξίες και τις πρακτικές DE&I, σύμφωνα με την Πολιτική, με σεβασμό στην αξιοπρέπεια και τη διαφορετικότητα των άλλων, με έμφαση στη συνειδητή ένταξη και με ενίσχυση της δικής τους ευαισθητοποίησης.

Η ηγεσία σε όλα τα επίπεδα και τα Διευθυντικά Στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού φέρουν την πρόσθετη ευθύνη να υπερασπίζονται ενεργά τις πρωτοβουλίες για τη ποικιλομορφία, να εφαρμόζουν συμπεριληπτικές πρακτικές στις ομάδες τους και να προωθούν ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον, όπου όλες/-οι μπορούν να ευδοκιμήσουν.

Η Κεντρική Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού καθορίζει και επιβλέπει τη στρατηγική DE&I, την τήρηση της Πολιτικής και την εφαρμογή των σχετικών πρωτοβουλιών. Αυτό περιλαμβάνει την καθοδήγηση των ηγετικών στελεχών για την επίτευξη των στόχων της ποικιλομορφίας και την ενεργή ενίσχυση της κουλτούρας στο χώρο εργασίας, την περιοδική παρακολούθηση των σχετικών στόχων και των KPIs σε έναν εξειδικευμένο πίνακα ελέγχου (dashboard) DE&I, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων, ώστε να διασφαλίζεται ότι συμβάλλουν θετικά στην επίτευξη των δηλωμένων στόχων της πολιτικής.

6. Όραμα & Δεσμεύσεις

Η METLEN οραματίζεται έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς που εστιάζει στην ευημερία, επιτρέποντας στους ανθρώπους της να αισθάνονται ασφαλείς, ότι ανήκουν και ότι μπορούν να εκφράζονται με ειλικρίνεια και αυθεντικότητα, και όπου όλοι/-ες αποδέχονται τη ποικιλομορφία, επιδιώκουν την ισότητα και εργάζονται για την συμπερίληψη.

Για τον σκοπό αυτό, το όραμα της Πολιτικής DE&I της METLEN προβλέπει:

- Τη δίκαιη μεταχείριση όλων των εργαζομένων της Εταιρείας, προωθώντας την προσωπική και επαγγελματική ανέλιξη σε τομείς που καλύπτουν ολόκληρο τον κύκλο εργασιακού βίου των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής, ένταξης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης, διαχείρισης της απόδοσης, ανταμοιβών και αποζημιώσεων, καθώς και της κουλτούρας και της επικοινωνίας.
- Την ισότητα ανεξαρτήτως προσωπικών χαρακτηριστικών που δεν σχετίζονται

**ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ, ΊΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ**

με την εργασία, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε κάθε χώρα λειτουργίας και με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές, καθώς και με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την ανάπτυξη.

- Τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την ανοιχτή και με σεβασμό έκφραση, όπου όλες και όλοι οι εργαζόμενες/-οι αισθάνονται ότι εκτιμώνται, είναι ασφαλείς, αντιμετωπίζονται με σεβασμό και υποστηρίζονται, χωρίς συμπεριφορές που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε διακρίσεις.
- Τη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις οδηγίες σχετικά με την ποικιλόμορφη εκπροσώπηση, τις διακρίσεις, την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, και άλλα.

Για την επίτευξη του παραπάνω οράματος, η METLEN αναγνωρίζει την ανάγκη να ενσωματώσει τις θεωρήσεις και τους στόχους DE&I σε ένα ευρύ φάσμα διεργασιών, διαδικασιών και πολιτικών που διέπουν τις ευρύτερες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας αλλά και να αναλάβει σχετικές δεσμεύσεις. Συμβάλλοντας στη συνολική στρατηγική της για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, η METLEN επιδιώκει να:

- Εφαρμόζει δίκαιες και αμερόληπτες διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού.
- Χρησιμοποιεί και προωθεί γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς σε όλες τις επικοινωνίες εσωτερικά και εξωτερικά, χωρίς περιεχόμενο που ενισχύει επιβλαβή κοινωνικά στερεότυπα ή κάνει διακρίσεις με βάση χαρακτηριστικά που δεν σχετίζονται με την εργασία.
- Προσελκύει μια ποικιλόμορφη ομάδα υποψηφίων μέσω της εφαρμογής ειδικών στρατηγικών.
- Παρέχει μια χωρίς αποκλεισμούς και φιλόξενη εμπειρία ένταξης στην Εταιρεία για όλο το νέο προσωπικό.
- Εφαρμόζει συνεχείς πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης και μάθησης σχετικά με την ασυνείδητη προκατάληψη και άλλα θέματα που αφορούν τη Ποικιλομορφία, τις Ίσες Ευκαιρίες και τη Συμπερίληψη, με έμφαση στα ηγετικά στελέχη της METLEN, αλλά και στις/-ους εργαζόμενες/-ους σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα.
- Εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, καθοδήγηση, εκπαίδευση και ανάπτυξη βάσει διαφανών κριτηρίων, ώστε να μπορούν όλες και όλοι να μαθαίνουν, να αναπτύσσονται και να ευημερούν στην εργασία τους.
- Παρέχει ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, διεξάγοντας ετήσιες αξιολογήσεις μισθολογικής ισότητας για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση τυχόν ανισοτήτων στις δομές μισθών και μπόνους μεταξύ διαφορετικών ομάδων.
- Είναι διαφανής όσον αφορά το δείκτη χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων μέσω τακτικών δημοσιοποιήσεων, όπως ο ετήσιος Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης.
- Ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ των ομάδων της METLEN σε διαφορετικές χώρες και ηπείρους για την ενθάρρυνση των διακρατικών ανταλλαγών και τη δημιουργία πολυπολιτισμικών σχέσεων.

Ένας τομέας ιδιαίτερης σημασίας για τη METLEN είναι η ενίσχυση της ισότητας των φύλων σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και, ως εκ τούτου, έχουν τεθεί ειδικοί στόχοι για την εκπροσώπηση των φύλων σε κάθε ένα από αυτά. Συγκεκριμένα, η METLEN στοχεύει να επιτύχει το εξής επίπεδο εκπροσώπησης των γυναικών μέχρι το 2030:

- 30% των Γενικών Διευθυντών/-τριών και Εκτελεστικών Διευθυντών/-

**ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ, ΊΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ**

τριών

- 20% των Ανώτερων Διευθυντών/-τριών και Διευθυντών/-τριών
- 30% του Εργατικού, Τεχνικού και άλλου Προσωπικού
- 30% του συνολικού Ανθρώπινου Δυναμικού

7. Διαφάνεια & Επικοινωνία

Σεβόμενη την Αρχή της Διαφάνειας, η METLEN δεσμεύεται να αξιολογεί και να δημοσιεύει την πρόοδο της στο πλαίσιο της εφαρμογής της Πολιτικής σε όλες τις δραστηριότητές της.

Η Πολιτική, μέσω εργαλείων εσωτερικής επικοινωνίας, κοινοποιείται σε όλο το προσωπικό της METLEN στην Ελλάδα και στο εξωτερικό και είναι δημόσια προσβάσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Αντίγραφο της Πολιτικής δημοσιεύεται στην εσωτερική ιστοσελίδα της Εταιρείας (intranet), καθιστώντας την πάντοτε διαθέσιμη για όλο το ανθρώπινο δυναμικό της METLEN.

Επιπλέον, η METLEN έχει δεσμευτεί να προωθεί τον συνεχή διάλογο και να διατηρεί τη διαφάνεια όσον αφορά τις προσπάθειες που σχετίζονται με την Ποικιλομορφία, τις Ίσες Ευκαιρίες και τη Συμπερίληψη, μέσω πολλαπλών διαύλων επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των εταιρικών ενημερωτικών δελτίων, των ενημερώσεων στο intranet και εσωτερικών εκδηλώσεων που αναδεικνύουν ιστορίες και πρωτοβουλίες σε όλο το παγκόσμιο αποτύπωμά μας. Μέσω αυτής της επικοινωνιακής στρατηγικής, η METLEN διατηρεί την Ποικιλομορφία, τις Ίσες Ευκαιρίες και τη Συμπερίληψη στο προσκήνιο της εταιρικής της κουλτούρας.

8. Αναφορές Παραβιάσεων της Πολιτικής

Η Εταιρεία τηρεί στάση μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή παρενόχλησης και διάκρισης. Η METLEN δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/-ες της να εκφράζουν τυχόν ανησυχίες, καθώς και να αναφέρουν περιστατικά παραβίασης της Πολιτικής, μέσω του κύριου μηχανισμού αναφοράς παραβιάσεων του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας (αναφορές -ανώνυμες ή επώνυμες-), μέσω:

1. της Ηλεκτρονικής Πλατφόρμας Αναφορών:
<https://metlen.ethics.help/web/en>

2. αποστολής email στο: [metlen\[at\]ethics.email](mailto:metlen[at]ethics.email) (συνδέεται ανώνυμα με την παραπάνω ηλεκτρονική πλατφόρμα αναφορών, χωρίς να αποκαλύπτεται η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του αναφέροντα).

Αναφορές μπορούν να υποβληθούν και από εργαζόμενους/-ες που συνδέονται με την Εταιρεία με οποιοδήποτε είδος τρέχουσας, πρώην ή υποψήφιας σχέσης εργασίας, καθώς και από κάθε πρόσωπο που εργάζεται υπό την εποπτεία και την καθοδήγηση εργολάβων, υπεργολάβων και προμηθευτών της METLEN μέσω των εταιρικών διαύλων αναφοράς της.

Η METLEN δεσμεύεται να διερευνά και να αντιμετωπίζει τις ανησυχίες των εργαζομένων, καθώς και να επιλύει τις καταγγελίες με τη λήψη διορθωτικών μέτρων, ενώ απέχει από κάθε ενέργεια εναντίον οποιουδήποτε εργαζομένου που αναφέρει, σε καλή πίστη, οποιαδήποτε πραγματική ή υποτιθέμενη ανάρμοστη συμπεριφορά.

9. Συνεχής Βελτίωση & Ανατροφοδότηση

Η Πολιτική μας για την Ποικιλομορφία, τις Ίσες Ευκαιρίες και τη Συμπερίληψη είναι

**ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ, ΊΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ**

δυναμική και σχεδιασμένη με τρόπο ώστε να προσαρμόζεται και να εξελίσσεται μέσω της συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης. Ως εκ τούτου, στη METLEN, είμαστε αφοσιωμένοι στη συνεχή αξιολόγηση και βελτίωση της Πολιτικής και των πρωτοβουλιών μας για την Ποικιλομορφία, τις Ίσες Ευκαιρίες και τη Συμπερίληψη, χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση βασισμένη στα δεδομένα για την παρακολούθηση της απόδοσης και τον εντοπισμό ευκαιριών βελτίωσης.

Ενδεικτικά, στον πίνακα παρακολούθησης μετρήσεων Ποικιλομορφίας, Ίσων Ευκαιριών και Συμπερίληψης (DE&I Dashboard) περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι ακόλουθοι τομείς:

- **Δείκτες πρόσληψης:** Παρακολούθηση της ποικιλομορφίας στις δεξαμενές υποψηφίων, των βαθμολογιών ικανοποίησης των υποψηφίων σχετικά με το DE&I και του ποσοστού των ποικιλόμορφων προσλήψεων, ώστε να διασφαλίσουμε ότι οι πρακτικές πρόσληψής μας είναι δίκαιες και χωρίς αποκλεισμούς.
- **Δείκτες για τον κύκλο εργασιών (turnover) των εργαζομένων:** Εντοπισμός μοτίβων στα ποσοστά κύκλου εργασιών ποικιλόμορφων και υπό-εκπροσωπούμενων ομάδων εργαζομένων, για την καλύτερη κατανόηση και αντιμετώπιση πιθανών ανισοτήτων.
- **Δείκτες δέσμευσης εργαζομένων:** Αξιοποίηση της ανατροφοδότησης των εργαζομένων για τη μέτρηση του αντίκτυπου των DE&I πρωτοβουλιών μας στη συνολική δέσμευση, την ικανοποίηση και την αίσθηση του ανήκειν.
- **Συμμετοχή σε προγράμματα μάθησης DE&I:** Παρακολούθηση των ποσοστών ολοκλήρωσης σχετικών εκπαιδεύσεων για να διασφαλιστεί η ευρεία κατανόηση και δέσμευση στις αρχές DE&I.
- **Δείκτης ισότητας αμοιβών μεταξύ των φύλων:** Αξιολόγηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων σε ολόκληρο τον οργανισμό. Αναλύοντας και αντιμετωπίζοντας τυχόν εντοπισμένες αποκλίσεις, στοχεύουμε να διασφαλίσουμε ότι η μισθολογική ισότητα δεν αποτελεί απλώς στόχο αλλά πραγματικότητα για τους ανθρώπους της METLEN.

Αυτή η δομημένη προσέγγιση που βασίζεται σε σαφή δεδομένα υπογραμμίζει τη δέσμευση της METLEN για ποικιλομορφία, ισότητα και συμπερίληψη, ενώ διασφαλίζει ότι οι αξίες αυτές ενσωματώνονται σε κάθε πτυχή της οργανωτικής μας κουλτούρας, προετοιμάζοντάς μας να ανταποκριθούμε σε μελλοντικές προκλήσεις και ευκαιρίες.

10. Αναθεώρηση & Έγκριση

Ο/Η People Experience & Intelligence Director είναι υπεύθυνος/ -η για την ανάπτυξη της Πολιτικής, καθώς και για την ετήσια επανεξέτασή της προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υπάρχει ανάγκη αναθεώρησης.

Η Πολιτική επικαιροποιείται από τον/την People Experience & Intelligence Director σε περιπτώσεις τυχόν σημαντικών εσωτερικών ή/και εξωτερικών αλλαγών (π.χ. αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο).

Η Πολιτική και κάθε αναθεωρημένη έκδοση εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.