

FOURLIS
Ο Μ Ι Λ Ο Σ Ε Τ Α Ι Ρ Ι Ω Ν

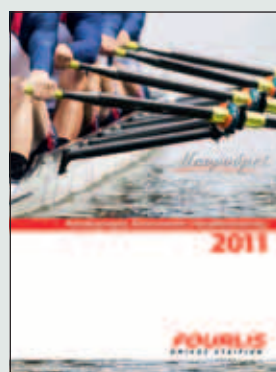
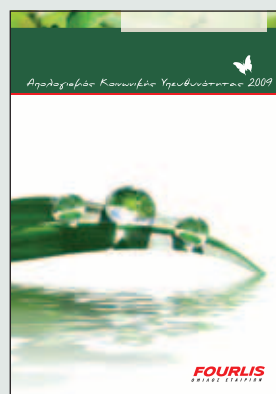
Μαζί για μία Καλύτερη Ζωή



**ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ** **2012**



Μήνυμα της Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας.....	σελ. 4
Ο Όμιλός μας	σελ. 5
Οι σημαντικότεροι σταθμοί στην ιστορία του Ομίλου FOURLIS.....	σελ. 6
Οι εταιρίες του Ομίλου FOURLIS σήμερα	σελ. 7
Η Διοίκηση του Ομίλου FOURLIS	σελ. 9
Το Διοικητικό Συμβούλιο.....	σελ. 10
Τα Οικονομικά Στοιχεία του Ομίλου FOURLIS... ..	σελ. 12
Οι Συμμέτοχοί μας	σελ. 13
Οι Συμμετοχές και οι Διακρίσεις μας.....	σελ. 14
Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας.....	σελ. 15
Για τους Ανθρώπους μας.....	σελ. 16
Αξιοκρατική Πρόσληψη και Εξέλιξη.....	σελ. 18
Συνεχής Εκπαίδευση	σελ. 21
Υγιεινή και Ασφάλεια	σελ. 23
Πρόγραμμα «ΕΥ ΖΗΝ – Αγάπα τον εαυτό σου».....	σελ. 24
Στον Όμιλο FOURLIS αναγνωρίζουμε και πιστεύουμε στη σημασία της επικοινωνίας	σελ. 27
Για την Κοινωνία.....	σελ. 28
Η Συμμετοχή των Εργαζομένων μας.....	σελ. 29
Οι Κοινωνικές μας Δράσεις.....	σελ. 32
Για το Περιβάλλον	σελ. 37
Η Διαχείριση των Υλικών μας	σελ. 38
Η ενέργεια που Καταναλώνουμε.....	σελ. 41
Οι Δράσεις μας για την Ευαισθητοποίηση Κοινού και Εργαζομένων	σελ. 43
Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ Αναφορά Προόδου 2012 (COP).....	σελ. 47



Ο Απολογισμός Κοινωνικής Υπευθυνότητας 2012 είναι ο τέταρτος Απολογισμός που εκδίδει ο Όμιλος Εταιριών FOURLIS, με σκοπό να παρουσιάσει τον τρόπο λειτουργίας του Ομίλου και τα προγράμματα Κοινωνικής Υπευθυνότητας που υλοποίησε μέσα στο 2012.

Παράλληλα, στον Απολογισμό 2012 εντάσσεται, ως ανεξάρτητο παράρτημα, και η Έκθεση Προόδου του Ομίλου FOURLIS ως προς τις δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UN GLOBAL COMPACT) για το έτος 2012.

Επικοινωνία

Για τυχόν προτάσεις παρακαλούμε επικοινωνήστε με την:
κα Λήδα Φουρλή
Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας
FOURLIS A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

Λ. Κηφισίας 340, Νέο Ψυχικό
Τηλ.: 210-6293000
Fax.: 210-6293205
E-mail: csr@fourlis.gr



Μήνυμα της Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας

«Μαζί για μία Καλύτερη Ζωή»

Το 2012 ήταν ακόμα μία χρονιά όπου η Ελλάδα, η ελληνική κοινωνία, η ελληνική οικογένεια αλλά και ο καθένας από εμάς προσωπικά, δοκιμαστήκαμε έντονα και ήρθαμε αντιμέτωποι όχι μόνο με την οικονομική και την κοινωνική κρίση αλλά και με την κρίση των αξιών και των ιδανικών μας.

Ωστόσο, το 2012 ήταν επίσης μία χρονιά με αισιόδοξα μηνύματα. Μία χρονιά κατά την οποία συνειδήσεις αφυπνίστηκαν, ενώ η θέληση για αλληλεγγύη, ανθρωπιά και προσφορά στο συνάνθρωπο και στην κοινωνία δεν παρέμεινε σκέψη αλλά έγινε πράξεις.

Στον Όμιλο FOURLIS, τη χρονιά αυτή, υιοθετήσαμε το σλόγκαν «ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΖΩΗ, για τον Άνθρωπο, την Κοινωνία και το Περιβάλλον», μία φράση που όχι μόνο εκφράζει τον τρόπο που λειτουργούμε αλλά εμπερικλείει και το κοινό μας όραμα και στόχο: Να δημιουργούμε καθημερινά, μέσα από τις δραστηριότητές μας, τις συνθήκες για μία καλύτερη ζωή για όλο τον κόσμο.

Έτσι, με πίστη, αφοσίωση, ελπίδα και αισιοδοξία συνεχίσαμε και το 2012 το έργο μας με στόχο τη βελτίωση της ζωής των Ανθρώπων μας, την προσφορά μας προς την Κοινωνία και την προστασία του Περιβάλλοντος.

Ξεκινώντας από τους ίδιους τους Ανθρώπους μας, μείναμε σταθεροί στους στόχους μας για ένα εργασιακό περιβάλλον όπου η αξιοκρατία, η δίκαιη μεταχείριση, η έλλειψη διακρίσεων πάσης φύσεως και η ελευθερία έκφρασης χαρακτηρίζουν τις καθημερινές μας λειτουργίες, ενώ παράλληλα η δημιουργία, η συνεργασία, η δράση, η συμμετοχή και η αποτελεσματικότητα ενθαρρύνονται και επιβραβεύονται. Παράλληλα, μέσα από ποικίλες δράσεις, φροντίσαμε να στηρίξουμε τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, αναγνωρίζοντας τις αυξανόμενες δυσκολίες που αντιμετωπίζει η ελληνική οικογένεια τα τελευταία χρόνια.

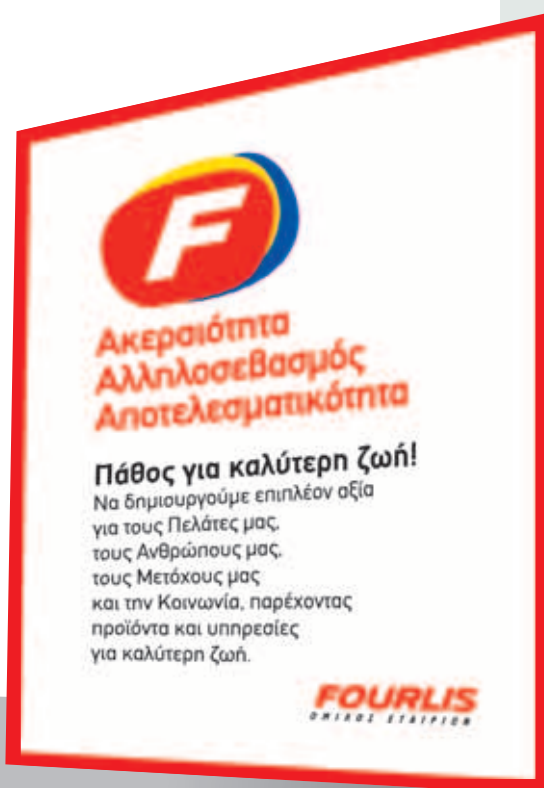
Αφουγκραζόμενοι τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες της κοινωνίας και παρά τις δυσχερείς οικονομικές συνθήκες που επικράτησαν στη χώρα μας, μείναμε πιστοί στο πρόγραμμα Κοινωνικής Υπευθυνότητας που είχαμε σχεδιάσει, εστιάζοντας κυρίως στη φροντίδα των άστεγων και άπορων συνανθρώπων μας και έχοντας πάντα στο πλευρό μας τους ίδιους τους εργαζόμενους που στήριξαν πλήθος ενεργειών με την εθελοντική συμμετοχή και προσφορά τους.

Τέλος, συνεχίσαμε και ενισχύσαμε τις δράσεις μας που στοχεύουν τόσο στη μείωση του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος με προγράμματα ανακύκλωσης, εξοικονόμησης ενέργειας και φυσικών πόρων, όσο και στην ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των ανθρώπων μας και του κοινού για τη σημασία της εξοικονόμησης πόρων και τη διαφύλαξη του φυσικού περιβάλλοντος, πραγματοποιώντας καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και καλώντας όλους να υιοθετήσουν μία περιβαλλοντικά υπεύθυνη στάση στην καθημερινότητά τους.

Σε μία εποχή όπου ο καθένας μας οφείλει, και πρέπει, να δίνει έναν αγώνα προσωπικό αλλά ταυτόχρονα και συλλογικό, προσφέροντας με όποιον τρόπο μπορεί, στον Όμιλο FOURLIS δεσμευόμαστε όλοι μαζί και ο καθένας μας χωριστά, να συνεχίσουμε με πίστη, διάθεση, όραμα και αφοσίωση την προσπάθειά μας να δημιουργούμε με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, τις λειτουργίες και τις δράσεις μας μία Καλύτερη Ζωή για όλους.

Λήδα Φουρλή

Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας
Ομίλου FOURLIS



Ο Όμιλος FOURLIS

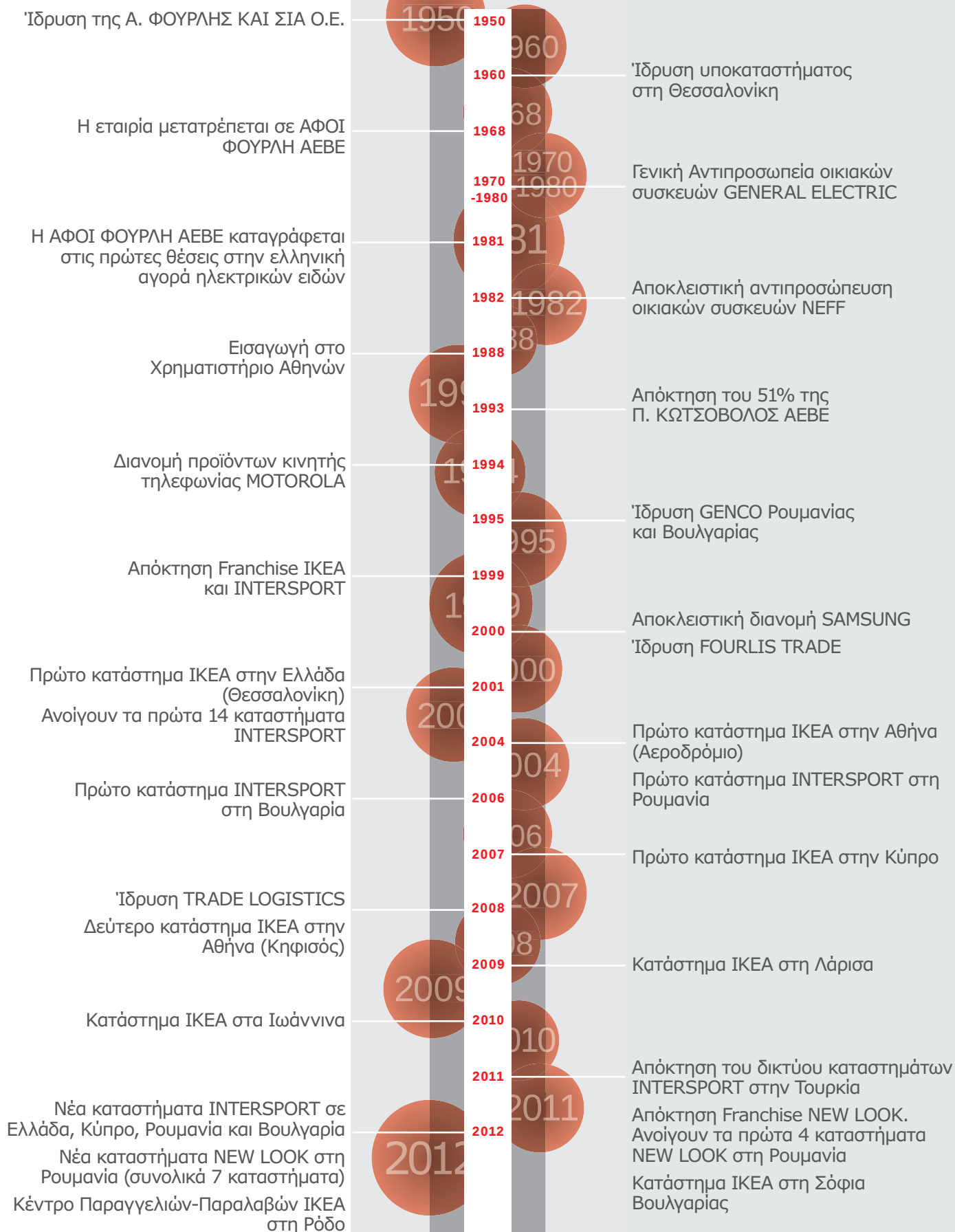
Η FOURLIS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (Όμιλος FOURLIS) αποτελεί συνέχεια της εταιρίας Α. ΦΟΥΡΛΗ ΚΑΙ ΣΙΑ Ο.Ε., η οποία ιδρύθηκε από τον Αναστάσιο Φουρλή το 1950, με έδρα την Αθήνα και συνεργάτες τους αδελφούς του Στέλιο, Ιωάννη και Ηλία.

Σήμερα ο Όμιλος FOURLIS αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους εμπορικούς Ομίλους καταναλωτικών αγαθών στην Ελλάδα, την Κύπρο, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και την Τουρκία.

Οι τομείς δραστηριοτήτων του Ομίλου είναι:

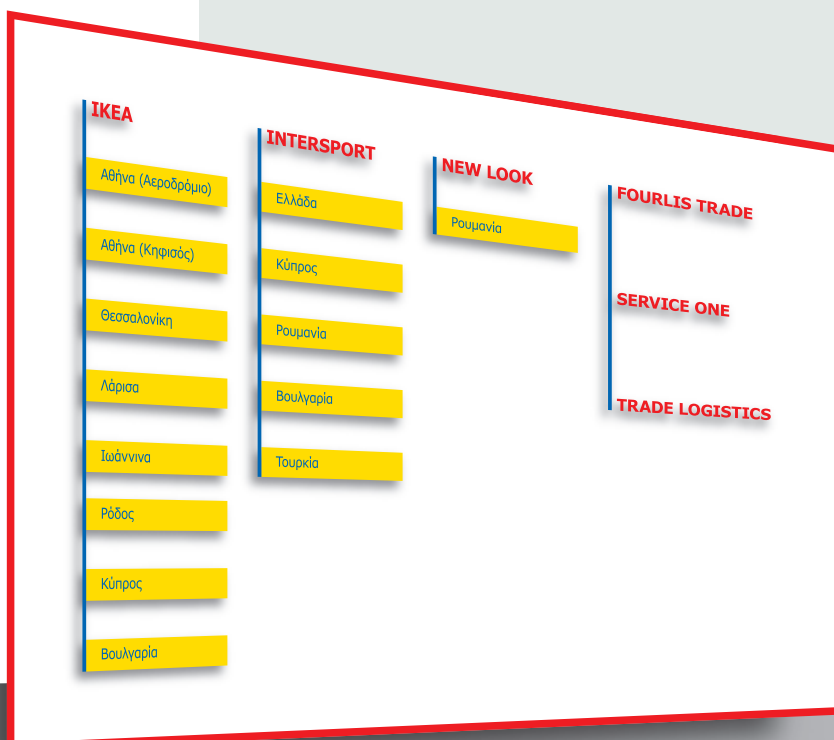
- Λιανική πώληση οικιακού εξοπλισμού, μέσω των καταστημάτων ΙΚΕΑ σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία.
- Λιανική πώληση αθλητικών ειδών, μέσω των καταστημάτων INTERSPORT σε Ελλάδα, Κύπρο, Βουλγαρία, Ρουμανία και Τουρκία.
- Λιανική πώληση ειδών γυναικείας μόδας (ρούχα και αξεσουάρ) μέσω των καταστημάτων NEW LOOK στη Ρουμανία.
- Χονδρική πώληση ηλεκτρικών ειδών (KORTING, GENERAL ELECTRIC & LIEBHERR) στην Ελλάδα.

Οι σημαντικότεροι σταθμοί στην ιστορία του Ομίλου FOURLIS



Οι εταιρίες του Ομίλου FOURLIS σήμερα

Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά οι εταιρίες που αποτελούν τον Όμιλο FOURLIS.



FOURLIS TRADE

Η εταιρία FOURLIS TRADE είναι μια από τις μεγαλύτερες ελληνικές εταιρίες εμπορίας ηλεκτρικών συσκευών στην ελληνική αγορά, η οποία έχει την αποκλειστική αντιπροσώπευση μεγάλων και καθιερωμένων οίκων του εξωτερικού όπως GENERAL ELECTRIC, LIEBHERR & KORTING. Παράλληλα, διαθέτει στην αγορά και τους απορροφητήρες με το εμπορικό σήμα «FOURLIS», κατέχοντας ηγετική θέση στην κατηγορία αυτή.

INTERSPORT ATHLETICS

Η INTERSPORT είναι η Νο 1 αλυσίδα αθλητικών ειδών στον κόσμο, με περισσότερα από 5.400 καταστήματα σε 42 χώρες. Ξεκίνησε τη δυναμική της πορεία στην Ελλάδα το Σεπτέμβριο του 2000. Μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2012 αριθμούσε συνολικά 84 καταστήματα σε Ελλάδα, Κύπρο, Ρουμανία (GENCO TRADE), Βουλγαρία (GENCO BULGARIA) και Τουρκία (INTERSPORT ATHLETIK), ενώ συνολικά στην INTERSPORT απασχολούνται περίπου 1.000 εργαζόμενοι.

FOURLIS TRADE

IKEA (HOUSEMARKET)

Η IKEA, ερχόμενη στην Ελλάδα, εισήγαγε στην ελληνική αγορά μια νέα φιλοσοφία η οποία βασίζεται στην προσφορά μεγάλης γκάμας καλοσχεδιασμένων και λειτουργικών επίπλων και ειδών οικιακού εξοπλισμού σε πολύ προσιτές τιμές, ώστε να μπορούν να τα αποκτήσουν όσο το δυνατόν περισσότεροι άνθρωποι. Σήμερα λειτουργούν 5 καταστήματα στην Ελλάδα (2 στην Αθήνα, 1 στη Θεσσαλονίκη, 1 στη Λάρισα, 1 στα Ιωάννινα), καθώς και 1 Κέντρο Παραγγελιών & Παραλαβών στη Ρόδο.

Επίσης λειτουργεί 1 κατάστημα στην Κύπρο, καθώς και 1 κατάστημα στη Σόφια της Βουλγαρίας, ενώ στην IKEA απασχολούνται περίπου 2.000 εργαζόμενοι.

NEW LOOK ΡΟΥΜΑΝΙΑ (GENCO TRADE)

Τον Μάιο του 2011 ο Όμιλος FOURLIS ανακοίνωσε τη σύναψη συμφωνίας ανάληψης δικαιωμάτων franchise για την ανάπτυξη καταστημάτων NEW LOOK στη Ρουμανία και τη Βουλγαρία.

Η NEW LOOK κατέχει ηγετική θέση στον πολύ γρήγορα αναπτυσσόμενο κλάδο του ρουχισμού και των αξεσουάρ, προσφέροντας ένα μοναδικό συνδυασμό μόδας, προσιτής τιμής και συνεχούς ανανέωσης. Διάσημη για τη δυναμική της προσέγγιση στη μόδα, η NEW LOOK έχει πάνω από 1.000 καταστήματα στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία, την Ευρώπη, τη Μέση Ανατολή, τη Ρωσία, τη Μάλτα, την Ουκρανία και την Πολωνία.

Σήμερα για τον Όμιλο FOURLIS λειτουργούν 7 καταστήματα γυναικείας μόδας και αξεσουάρ στη Ρουμανία.

INTERSPORT**TRADE LOGISTICS**

SERVICE ONE

Η SERVICE ONE είναι η μεγαλύτερη εταιρία παροχής υπηρεσιών επισκευής, συντήρησης και εγκατάστασης οικιακών, ηλεκτρικών και ηλεκτρονικών συσκευών. Καλύπτει πανελλαδικά τις μεγαλύτερες εταιρίες του χώρου όπως GENERAL ELECTRIC, KORTING, LIEBHERR, απορροφητήρες FOURLIS, SAMSUNG, LG, PANASONIC, PYRAMIS, και άλλες.

Μία πρόσθετη δραστηριότητα της SERVICE ONE από το 2010 είναι και η τοποθέτηση κουζινών της IKEA.

Η εταιρία απασχολεί σήμερα πάνω από 76 άτομα προσωπικό και συνεργάζεται πανελλαδικά με 232 εξουσιοδοτημένους τεχνικούς.

TRADE LOGISTICS

Η TRADE LOGISTICS ξεκίνησε τις δραστηριότητές της το Μάρτιο του 2008, με έδρα το Σχηματάρι Βοιωτίας, και είναι η πρώτη πλήρως αυτοματοποιημένη αποθήκη στην Ελλάδα. Σκοπός της εταιρίας είναι η παροχή υπηρεσιών αποθήκευσης και διανομής των προϊόντων των καταστημάτων της IKEA σε Ελλάδα και Κύπρο. Η εταιρία, με το εξειδικευμένο και έμπειρο προσωπικό της, τη χρήση της τεχνολογίας, καθώς και την εφαρμογή πρωτοποριακών μεθόδων στον τομέα των Logistics, στοχεύει στην άρτια λειτουργία όλων των διαδικασιών αποθήκευσης και διανομής αλλά και στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της.

Η Διοίκηση του Ομίλου FOURLIS

Στον Όμιλο FOURLIS η Κοινωνική Υπευθυνότητα και η έννοια της υπεύθυνης λειτουργίας έχουν ενσωματωθεί στον τρόπο διοίκησης μας και αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των δραστηριοτήτων και των διοικητικών πρακτικών του Ομίλου.



Έτσι, στον Όμιλο FOURLIS έχουμε υιοθετήσει και εφαρμόζουμε*:

- Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης
- Κώδικα Δεοντολογίας
- Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας

Ενώ παράλληλα στον Όμιλο λειτουργούν*:

- Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών
- Επιτροπή Ελέγχου
- Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου

* Ανατρέξτε στο παράρτημα της Έκθεσης Προόδου του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ σελ. 47 καθώς και στην ιστοσελίδα του Ομίλου FOURLIS www.fourlis.gr για περισσότερες πληροφορίες.

Το Διοικητικό Συμβούλιο



Σχετικά με την εσωτερική λειτουργία και την Εταιρική Διακυβέρνηση, η εταιρία με την από 28/2/2011 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της, έχει αποφασίσει αυτοβούλως να εφαρμόζει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που συντάχθηκε με πρωτοβουλία του ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών) για τις εισηγμένες εταιρίες (έκδοση Μαρτίου 2011) που είναι αναρτημένος στον ιστότοπο του ΣΕΒ, στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.sev.org.gr> καθώς και στον ιστότοπο του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης, στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.esed.org.gr>

Παρακάτω ενδεικτικά αναφέρουμε τις πρακτικές που ακολουθεί η εταιρία σχετικά με την εκλογή, τον αριθμό, τις αρμοδιότητες, τις αμοιβές και τη θητεία των μελών του Δ.Σ.

- Τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στην οποία προτείνονται από το Δ.Σ. έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών και μετά από αξιολόγηση των δεξιοτήτων

και των ικανοτήτων τους, της επαγγελματικής τους εμπειρίας και του βιογραφικού τους.

- Από τα εννέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), τα πέντε είναι εκτελεστικά και τα τέσσερα μη εκτελεστικά.
- Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. είναι διαφορετικό πρόσωπο από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
- Τα διευθυντικά στελέχη και τα μέλη του Δ.Σ. αμείβονται ανάλογα με τη συνολική επίδοση της εταιρίας και τη συνεισφορά τους σε αυτή.
- Η Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, Σύμβουλος και εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. είναι υπεύθυνη για τη μεταφορά των θεμάτων Κοινωνικής Υπευθυνότητας στο Δ.Σ.
- Τα μέλη του Δ.Σ. έχουν θητεία 5 ετών.

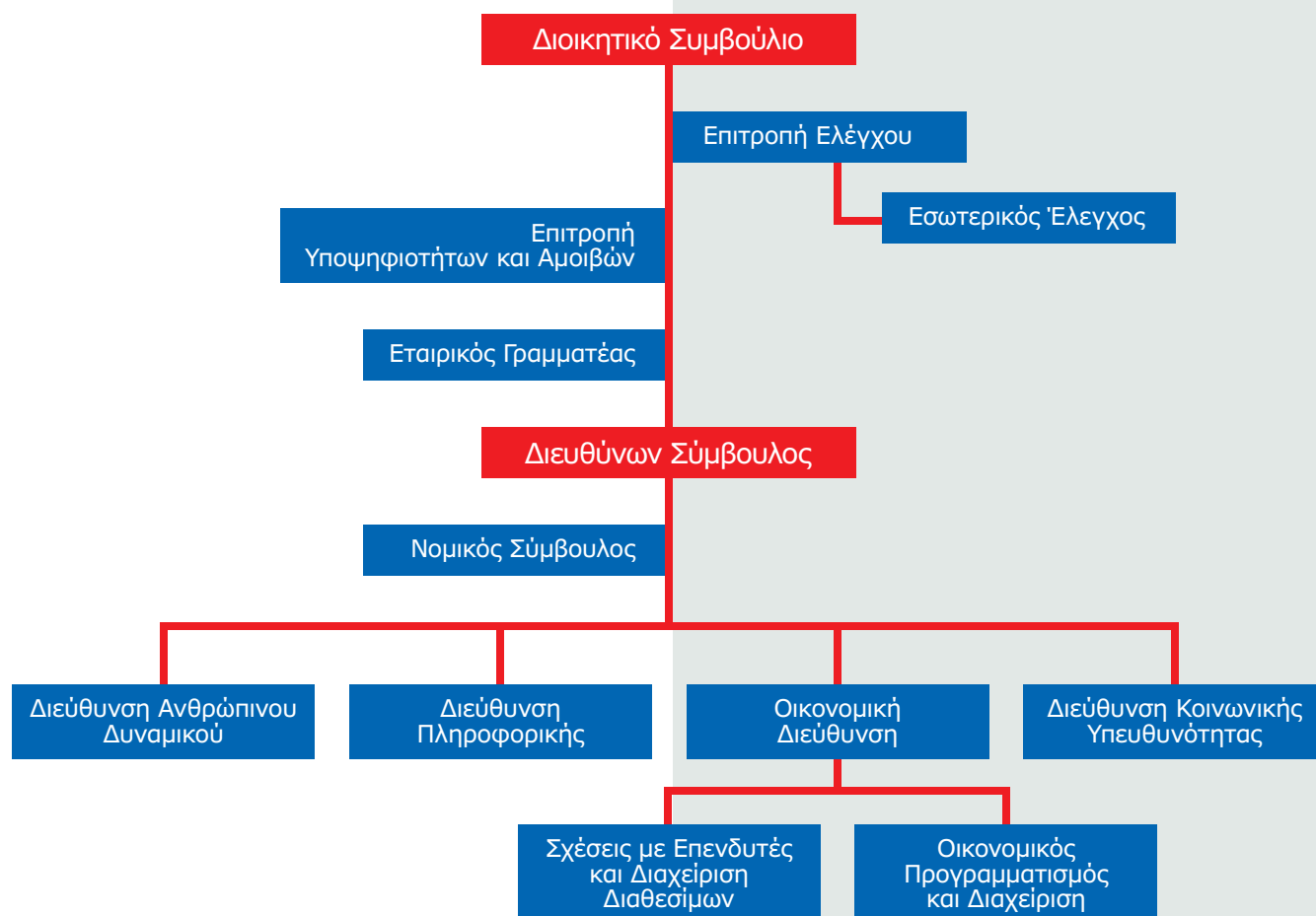
Οι Μέτοχοι της εταιρίας είναι αυτοί που ετησίως, κατά τη διάρκεια της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης, αξιολογούν την επίδοση και τη δραστηριότητα των μελών του Δ.Σ.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ομίλου FOURLIS και οι αρμοδιότητές τους, την 31η Δεκεμβρίου 2012:

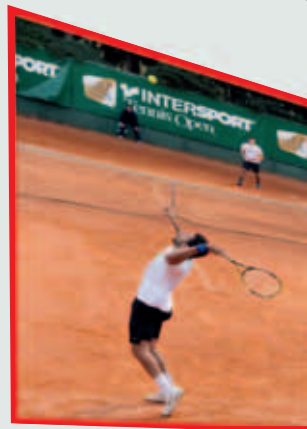
Όνομα	Θέση
Βασίλειος Φουρλής του Στυλιανού	Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος
Δάφνη Φουρλή του Αναστασίου	Αντιπρόεδρος Δ.Σ., εκτελεστικό μέλος
Απόστολος Πεταλάς του Δημητρίου	Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος
Ιωάννης Λιούπης του Παναγιώτη	Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος
Λήδα Φουρλή του Στυλιανού	Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος
Ιωάννης Μπρέμπος του Ευαγγέλου	Σύμβουλος, μη εκτελεστικό μέλος, Πρόεδρος της Ελεγκτικής Επιτροπής
Ευτύχιος Βασιλάκης του Θεοδώρου	Σύμβουλος, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος
Ιωάννης Παπαϊωάννου του Κωνσταντίνου	Σύμβουλος, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος
Ιωάννης Κωστόπουλος του Αθανασίου	Σύμβουλος, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος

Το Οργανόγραμμα

Στη συνέχεια φαίνεται ο τρόπος επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις Επιτροπές αλλά και τις Διευθύνσεις του Ομίλου.



Τα Οικονομικά Στοιχεία του Ομίλου FOURLIS



Το 2012 ο Όμιλος FOURLIS παρουσίασε πωλήσεις €420,3 εκατ., μειωμένες κατά 3,6% σε σχέση με το 2011 (€436,0 εκατ. στις συνεχιζόμενες δραστηριότητες).

Ο Όμιλος παρουσίασε ζημίες μετά από φόρους και δικαιώματα μειοψηφίας €11,3 εκατομμύρια έναντι κερδών €2,3 εκατομμύρια το 2011.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS	2012	2011
Κύκλος Εργασιών (εκατ. ευρώ)	420,3	438,2
Καθαρά κέρδη/ζημίες (εκατ. ευρώ)	(11,3)	2,3

Οι Συμμέτοχοί μας

Ο Όμιλος FOURLIS δραστηριοποιείται τόσο στο λιανικό όσο και στο χονδρικό εμπόριο, με αποτέλεσμα και οι Συμμέτοχοί μας να ποικίλουν.

Ως Συμμέτοχους ορίζουμε όλους όσους συνδέονται, επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τις δραστηριότητές μας όπως, για παράδειγμα, οι Πελάτες μας, οι Προμηθευτές μας, οι Μέτοχοι, οι Εργαζόμενοι, το Κοινωνικό Περιβάλλον που δραστηριοποιούμαστε, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις κ.α.

Έχοντας προσδιορίσει τους Συμμετόχους μας, επενδύουμε στη συνεχή και αμφίδρομη επαφή και επικοινωνία μαζί τους με σκοπό τη διατήρηση μίας σταθερής ροής πληροφοριών, από και προς την

εταιρία, σχετικά με τα αιτήματα, τα προβλήματα και τις προσδοκίες τους.

Πιστεύουμε ότι η πληρέστερη κατανόηση των προσδοκιών και των αναγκών των Συμμετόχων μας, καθώς και ο ρόλος και οι απόψεις τους, είναι σημαντικά στοιχεία στην προσπάθειά μας για τη βελτίωση των προϊόντων και των υπηρεσιών μας, για την υπεύθυνη και βιώσιμη λειτουργία και ανάπτυξή μας καθώς και για τη μείωση τυχόν αρνητικής επίδρασης που προκύπτει από τις δραστηριότητές μας.

Στον πίνακα που ακολουθεί αναγράφονται οι πρακτικές που ακολουθούμε ώστε να διατηρούμε μια υγιή και αμφίδρομη επικοινωνία με κάθε ομάδα Συμμετόχων μας ξεχωριστά.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΟΙ	ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
Εργαζόμενοι	• Έρευνα Ικανοποίησης • Εταιρικές Εκδηλώσεις • Έκδοση ηλεκτρονικών και έντυπων περιοδικών • Πίνακες ανακοινώσεων • Εσωτερικό Διαδίκτυο (Intranet)
Πελάτες	• Τακτικές επισκέψεις • Συνεχής επαφή και επικοινωνία • Έρευνα Ικανοποίησης
Προμηθευτές	• Συναντήσεις • Συμμετοχή σε κλαδικές ενώσεις • Διεξαγωγή κοινών προγραμμάτων
Τοπικές Κοινωνίες	• Επαφές-Επισκέψεις
Επίσημες Αρχές	• Συζήτηση με εκπροσώπους των Αρχών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο • Συμμετοχή σε Οργανισμούς και Ενώσεις
Πολίτες	• Συνεχής επαφή
ΜΜΕ	• Συνεντεύξεις Τύπου • Ενημερωτικά Έντυπα • Συναντήσεις
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ)	• Συναντήσεις

Οι Συμμετοχές και οι Διακρίσεις μας



Global Compact - Οικουμενικό Σύμφωνο Ηνωμένων Εθνών

Υπεύθυνη Επιχειρηματική Δραστηριότητα στην πράξη

Από τις 26 Νοεμβρίου του 2008 ο Όμιλος FOURLIS αποτελεί επίσημο μέλος του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (Global Compact), της μεγαλύτερης διεθνούς εθελοντικής πρωτοβουλίας για την υπεύθυνη επιχειρηματική δράση.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ αποτελείται από δέκα αρχές που απορρέουν από διεθνώς αποδεκτά πρότυπα και αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας, την καταπολέμηση της διαφθοράς και το περιβάλλον, αρχές τις οποίες ο Όμιλος FOURLIS δεσμεύεται να υιοθετεί, να υποστηρίζει και να προωθεί μέσω της επιχειρηματικής του δραστηριότητας.

Η αναλυτική έκθεση του Ομίλου FOURLIS για το 2012 ως προς τις 10 αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ ακολουθεί στη σελίδα 47.

Άλλες Συμμετοχές

Ο Όμιλος FOURLIS συμμετέχει επίσης στο Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ε.Σ.Ε.Δ.) καθώς και στην Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου.

Βραβεία - Διακρίσεις

Το 2012 λάβαμε αρκετές διακρίσεις και βραβεία όπως:

- **HOUSEMARKET AE (IKEA):**
Environmental Awards - Βραβείο στην κατηγορία Energy Mastering - Energy Campaign
- **INTERSPORT ATHLETICS:**
Retail Business Awards - Best Retail Store 2012 στην κατηγορία Ένδυση - Υπόδηση για το κατάστημα INTERSPORT Ηρακλείου Κρήτης
- **HOUSEMARKET CYPRUS Store:**
CIPA International Investment Award
- **HOUSEMARKET AE (IKEA):**
Τιμητική Διάκριση από το ΑΛΜΑ ΖΩΗΣ για τη συνεχόμενη στήριξη της IKEA στον αγώνα δρόμου RACE FOR THE CURE

Η αναγνώριση και επιβράβευση των προσπαθειών μας αποτελεί για εμάς δέσμευση για τη συνεχή βελτίωση των δράσεών μας.

Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας

Μαζί
για μια καλύτερη ζωή!

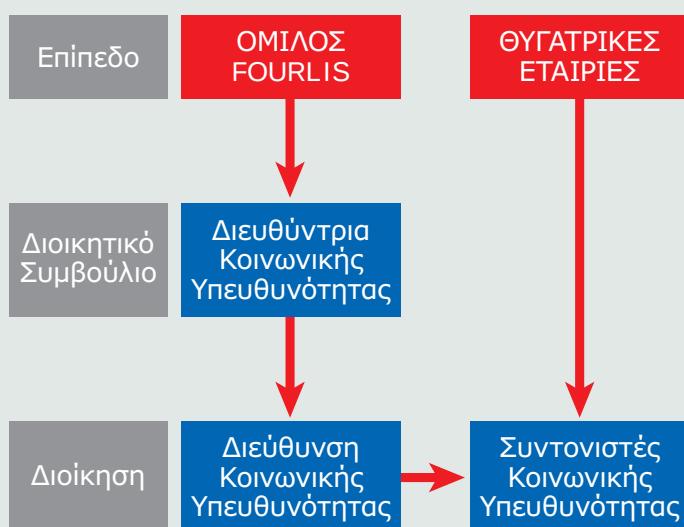


Για τον Όμιλο FURLIS η Κοινωνική Υπευθυνότητα είναι μία έννοια άρρηκτα συνδεδεμένη με τις δραστηριότητες του Ομίλου.

Στο πλαίσιο αυτό, το 2008 δημιουργήθηκε η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας, με στόχο το συντονισμό των εταιριών του Ομίλου σε πρωτοβουλίες και δράσεις στον τομέα της Κοινωνικής Υπευθυνότητας και με γνώμονα τις αξίες και τις αρχές του Ομίλου.

Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας λειτουργεί και αναπτύσσεται έχοντας ως βασική προτεραιότητα τρεις βασικούς άξονες: Τον **Άνθρωπο**, την **Κοινωνία** και το **Περιβάλλον**.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η οργανωτική δομή της Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου FURLIS.



Για τους Ανθρώπους μας

Ο Όμιλος FOURLIS είναι οι Άνθρωποι του, όλοι εκείνοι, δηλαδή, που καθημερινά στηρίζουν τη λειτουργία του. Για το λόγο αυτό, κύριο μέλημά μας είναι η δημιουργία και η διαφύλαξη των θέσεων εργασίας, η καλλιέργεια κλίματος ασφάλειας, αξιοκρατίας, σεβασμού και ελευθερίας καθώς και η παροχή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης, αξιολόγησης και επιβράβευσης για όλους.



Θέσεις εργασίας

Στον Όμιλο FOURLIS απασχολούμε συνολικά περίπου 3.500 εργαζόμενους, εκ των οποίων περίπου 2.600 εργάζονται στις εταιρίες μας σε Ελλάδα και Κύπρο.

Παρά τις δύσκολες οικονομικές συγκυρίες που βιώνει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια, κύριο μέλημά μας είναι ο αριθμός των εργαζομένων του Ομίλου να παραμένει σταθερός, ενώ σε όποια από τις εταιρίες παρουσιάζεται ανάγκη κάλυψης νέων θέσεων εργασίας, τότε αυτή καλύπτεται άμεσα, είτε με εσωτερική μετακίνηση εργαζομένων (διαδικασία Ανοιχτής Στελέχωσης ή απευθείας πρόταση αλλαγής θέσης/προαγωγής σε κάποιο εργαζόμενο), είτε με νέα πρόσληψη.

Ο Όμιλος FOURLIS, με την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του σε Ελλάδα και εξωτερικό, δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, στηρίζοντας τις τοπικές κοινωνίες με την πρόσληψη εργαζομένων.

Κατά τη διάρκεια του 2012, το ποσοστό των αποχωρήσεων σε επίπεδο Ομίλου ανήλθε στο 15% σε σχέση με 12,6% το 2011.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό αποχωρήσεων στην Ελλάδα και την Κύπρο αγγίζει το 4,28% ενώ για τις χώρες του εξωτερικού το αντίστοιχο ποσοστό είναι 11%.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η κατανομή των εργαζομένων του Ομίλου FOURLIS ανά εταιρία για το έτος 2012, σε σύγκριση με τα ισχύοντα στοιχεία για το 2011.

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

ΕΤΑΙΡΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ 31/12/2012	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ 31/12/2011
FOURLIS ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	57	3
FOURLIS TRADE	57	75
SERVICE ONE	76	109
TRADE LOGISTICS	50	55
IKEA Ελλάδας & Κύπρου	1.737	1.878
IKEA Βουλγαρίας	313	329
INTERSPORT Ελλάδας & Κύπρου	516	487
INTERSPORT & NEW LOOK Ρουμανίας	412	358
INTERSPORT Βουλγαρίας	73	66
INTERSPORT Τουρκίας	189	150
Σύνολο εργαζομένων	3.480	3.510



Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται συγκεντρωτικά η κατανομή του συνόλου των εργαζομένων του Ομίλου FOURLIS για το έτος 2012*.

ΠΡΟΦΙΛ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

ΘΕΣΗ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΛΛΩΝ ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΩΝ	
Εργαζόμενοι (%)	16	84	10	
ΗΛΙΚΙΑ	18-25	26-40	41-50	>50
Εργαζόμενοι (%)	20	54	17	9
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ-ΛΥΚΕΙΟ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
Εργαζόμενοι (%)	14	57	29	
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΑΝΤΡΕΣ	
Εργαζόμενοι (%)	54		46	
ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ		ΓΡΑΦΕΙΑ	
Εργαζόμενοι (%)	89		11	

* Τα στοιχεία αφορούν στην 31/12/2012

Αξιοκρατική Πρόσληψη και Εξέλιξη



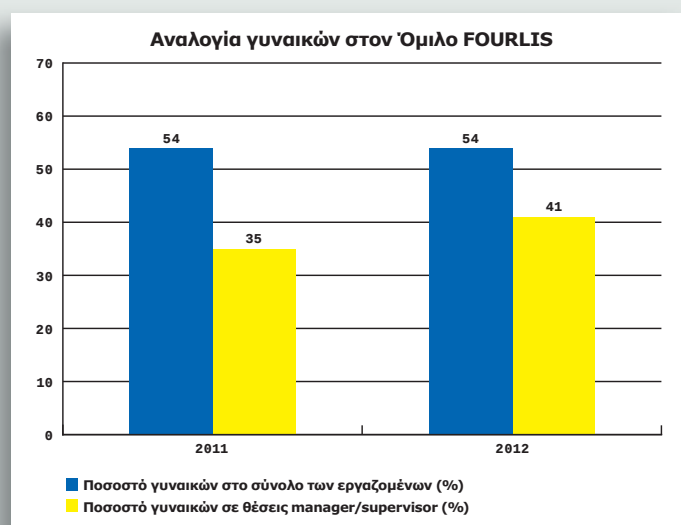
Βασικοί άξονες της πολιτικής μας σχετικά με τις προσλήψεις προσωπικού και την επαγγελματική εξέλιξη του Ανθρώπινου Δυναμικού μας, είναι:

- **Να υπάρχουν συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης**, ίδια σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου, βάσει των οποίων θα γίνονται οι προσλήψεις ώστε να μην υπάρχουν περιθώρια διακρίσεων.
- **Να μην υπάρχουν περιστατικά διακρίσεων** στο χώρο εργασίας, λόγω οποιασδήποτε διαφορετικότητας ή ιδιαιτερότητας κάποιου εργαζομένου.
- **Να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης** μέσα από εσωτερικές μετακινήσεις και προαγωγές, τόσο σε επίπεδο εταιρίας, όσο και σε επίπεδο Ομίλου, για όλους τους εργαζομένους μας.

Παράλληλα, είναι πολύ σημαντικό να διατηρούνται, στο μέτρο του δυνατού, οι ισορροπίες μεταξύ των δύο φύλων στο σύνολο του προσωπικού, ενώ μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα να μην εφαρμόζονται διαφορετικές πρακτικές εργασίας στο γυναικείο Ανθρώπινο Δυναμικό μας.

Για το λόγο αυτό έχουμε εξασφαλίσει ίσες δυνατότητες ανέλιξης σε διοικητικές θέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές από το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του Ομίλου, το οποίο ανέρχεται στο 54% ενώ το ποσοστό των γυναικών σε

θέσεις manager/supervisor του Ομίλου είναι αντίστοιχο και φτάνει το υψηλό ποσοστό του 41% σε σχέση με το 35% το 2011*.



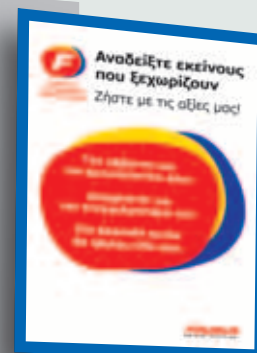
* Τα στοιχεία αφορούν στην 31/12/2011 και 31/12/2012

Επίσης, το 2012 πραγματοποιήθηκαν 286 εσωτερικές μετακινήσεις-προαγωγές μέσα στον Όμιλο (312 το 2011), από τις οποίες οι 120 αφορούσαν εσωτερικές προαγωγές (113 το 2011).



Επιπλέον, το 2012 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 792 νέες προσλήψεις, σε σχέση με 982 νέες προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν το 2011. Ο αριθμός των νέων προσλήψεων οφείλεται κατά κύριο λόγο στην επέκταση δραστηριοτήτων του Ομίλου στην Τουρκία (INTERSPORT), στη Βουλγαρία (IKEA) καθώς και στο άνοιγμα νέων καταστημάτων NEW LOOK στη Ρουμανία.





Αξιολόγηση Προσωπικού

Στον Όμιλο FOURLIS έχουμε υιοθετήσει ένα ενιαίο **Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης** για όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου για να εξασφαλίσουμε ότι η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων είναι, και θα παραμείνει διαφανής.

Το Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης, το οποίο δημιουργήθηκε για να εξασφαλίζεται ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον και να δημιουργείται ένα λειτουργικό πλάνο διαδοχής στελεχών σε θέσεις υψηλής ευθύνης, εφαρμόζεται από το 2008, και είναι υποχρεωτικό για όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου.

Τα χαρακτηριστικά που κάνουν αυτό το σύστημα αξιολόγησης αντικειμενικό είναι τα εξής:

- Διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους εργαζόμενους με σκοπό να αξιολογούνται για την πρόδοό τους, σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους, αλλά και τις Αξίες που διέπουν τον Όμιλο.
- Οι εργαζόμενοι έχουν ελεύθερη πρόσβαση στη φόρμα αξιολόγησής τους.
- Δίνεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα ένστασης σε περίπτωση που διαφωνούν με κάποιο από τα στοιχεία της αξιολόγησής τους.

Επιβράβευση και Αναγνώριση Εργαζομένων

Στον Όμιλο FOURLIS πιστεύουμε πως οφείλουμε να αναγνωρίζουμε και να επιβραβεύουμε το Ανθρώπινο Δυναμικό μας για την προσφορά του. Έτσι, εφαρμόζουμε τους θεσμούς επιβράβευσης που παρουσιάζονται στη συνέχεια, με σκοπό να επιβραβεύσουμε και να αναδείξουμε εκείνους τους εργαζόμενους που με την αφοσίωση και τη συμμετοχή τους συμβάλλουν στην καλή πορεία του Ομίλου.

Οι θεσμοί αυτοί συνοψίζονται στους εξής:

• Βράβευση Πολυετιών Εργαζομένων

Μέσα από το θεσμό επιβραβεύονται οι εργαζόμενοι του Ομίλου που για χρόνια έχουν προσφέρει και συμβάλει στην επίτευξη των στόχων του (10, 20 & 30 χρόνια αναγνώρισης και προσφοράς). Το 2012 αναγνωρίστηκε η πολυετής προσφορά συνολικά 32 εργαζομένων στον Όμιλο.

• «Αναδειξτε Εκείνους που Ξεχωρίζουν – Ζούμε με τις Αξίες μας»

Μέσα από αυτό το πρόγραμμα, που αναδείχθηκε σε θεσμό, επιβραβεύονται οι εργαζόμενοι των οποίων οι επαγγελματικές συμπεριφορές συμβαδίζουν και αναδεικνύουν τις Αξίες του Ομίλου.

Ο αριθμός των εργαζομένων που βραβεύονται καθορίζεται, κάθε χρόνο, από τη Διοίκηση του Ομίλου και είναι συνάρτηση του συνολικού αριθμού εργαζομένων στην κάθε εταιρία. Το 2012 βραβεύτηκαν 19 εργαζόμενοι.

Συνεχής Εκπαίδευση



Στον Όμιλο FOURLIS πιστεύουμε πως η ανάγκη των εργαζομένων για εκπαίδευση είναι συνεχής, αυξανόμενη και απόλυτα εξαρτώμενη από την αύξηση των απαιτήσεων της αγοράς λόγω του ανταγωνισμού.

Για το λόγο αυτό η εκπαίδευση του κάθε εργαζόμενου στον Όμιλο ξεκινάει με την πρόσληψή του.

Το πρώτο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για κάθε εργαζόμενο στον Όμιλο FOURLIS είναι ένα Εισαγωγικό Πρόγραμμα μέσα από το οποίο φροντίζουμε οι νέο-προσληφθέντες εργαζόμενοι μας να ενημερώνονται σχετικά με τη Δομή του Ομίλου, τις Αρχές, τον Κώδικα Δεοντολογίας και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της κάθε εταιρίας.

Το 2011 δημιουργήθηκε η Ακαδημία Εκπαίδευσης του Ομίλου FOURLIS Learning Institute «Sharing the Knowledge», η οποία το 2012 μετονομάστηκε σε «FOURLIS Learning Academy», δίνοντας τη δυνατότητα σε εργαζόμενους από όλες τις εταιρίες του Ομίλου να συμμετέχουν σε προγράμματα ηγεσίας (management, coaching, constructive feedback κτλ.), καθώς και σε προϊόντικές εκπαιδεύσεις.

Ο Όμιλος ή/και κάθε εταιρία ξεχωριστά, φροντίζουν να πραγματοποιούνται εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα, είτε εσωτερικά, αξιοποιώντας την τεχνογνωσία των στελεχών τους και των ομάδων των εσωτερικών εκπαιδευτών, είτε εξωτερικά, σε συνεργασία με φορείς, οργανισμούς ή εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, εξετάζονται οι εξής παράμετροι:

- Ο **στόχος της εταιρίας** που πρέπει να επιτευχθεί μέσα από την εκάστοτε εκπαίδευση
- Οι **προδιαγραφές της θέσης** εργασίας του εργαζόμενου
- Οι **απαιτήσεις της θέσης** εργασίας του εργαζόμενου
- Το **επίπεδο δεξιοτήτων** του εργαζόμενου
- Το **επίπεδο γνώσεων** του εργαζόμενου

Ενδεικτικά εκπαιδευτικά προγράμματα του Ομίλου που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο 2012 είναι τα εξής:

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

MANAGEMENT	ΤΕΧΝΙΚΑ	ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΙΚΑ
Αξιολόγηση Απόδοσης	Φορολογία Εισοδήματος	Σεμινάριο Παροχής Πρώτων Βοηθειών	Παρουσίαση Νέων Προϊόντων
Εκπαίδευση Εσωτερικών Εκπαιδευτών	Νέες Διατάξεις-Αλλαγές ΦΠΑ & Κ.Β.Σ.	Εκπαίδευση Αυτοπροστασίας Ενηλίκων	Εκπαίδευση σε Προϊόντα IKEA-INTERSPORT-FOURLIS TRADE
Coaching Skills	Εργατική Νομοθεσία	Σεμινάρια Ασφαλούς Εκκένωσης Χώρων	Εξυπηρέτηση Πελατών
Giving Constructive Feedback	Ηλεκτρονική Υποβολή σε φορείς		Distance Selling/ E-Commerce
Γλωσσικές δεξιότητες	Microsoft SQL Servers Integration Services		Customer Satisfaction Survey
Talent Management			
Project Management			

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται αναλυτικά η εκπαίδευση των εργαζομένων του Ομίλου FOURLIS κατά το έτος 2012.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

	2012	2011
Σύνολο ανθρωποωρών εκπαίδευσης	41.980	68.307
Μέσος όρος εκπαιδευτικών ωρών/εργαζόμενο	12,0	19,0
Ποσό που δαπανήθηκε σε εκπαίδευση (ευρώ)*	65.000	98.350
Αριθμός συμμετεχόντων στα εκπαιδευτικά προγράμματα	4.925	5.204

* Το ποσό αφορά μόνο εκπαιδευτικά προγράμματα με εξωτερικούς φορείς

Υγιεινή και Ασφάλεια



Στον Όμιλο FOURLIS γνωρίζουμε πολύ καλά πως **η δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας είναι υποχρέωσή μας**. Για το λόγο αυτό φροντίζουμε, σε ετήσια βάση, ακολουθώντας τις σχετικές διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας που αναφέρονται στο εργασιακό δίκαιο, να εκτιμούμε τους πιθανούς κινδύνους που μπορεί να αντιμετωπίσουμε το ερχόμενο έτος και να λαμβάνουμε τα απαραίτητα μέτρα ώστε να πετύχουμε την πρόληψη των ατυχημάτων, στο μέτρο του δυνατού.

Τα κύρια μέτρα που έχει λάβει ο Όμιλος για να πετύχει το στόχο που αναφέρθηκε παραπάνω είναι τα εξής:

- Χαρτογραφούνται οι περιοχές υποψήφιων κινδύνων και λαμβάνονται μέτρα ανάλογα με το βαθμό επικινδυνότητας.
- Ελέγχονται περιοδικά όλες οι εγκαταστάσεις της εταιρίας από τεχνικούς ασφαλείας.
- Συντάσσεται ειδική Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου από τον Τεχνικό Ασφαλείας.
- Πραγματοποιούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε θέματα ασφάλειας και υγείας. Γίνεται εκπαίδευση σε ειδικές ομάδες πρώτων βοηθειών και πυρασφάλειας.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται, ανά περίπτωση, τα εργατικά ατυχήματα, η εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας και οι απουσίες λόγω ασθένειας που σημειώθηκαν στον Όμιλο FOURLIS κατά τα έτη 2011 και 2012.

ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ - ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

	2012	2011
Αριθμός ατυχημάτων στο χώρο εργασίας*	47	151
Αριθμός ατυχημάτων στο χώρο εργασίας (με απουσία πάνω από 3 ημέρες)	28	27
Σύνολο ανθρωποωρών εκπαίδευσης σε θέματα ασφάλειας	5.161	4.191
Ημέρες απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας (άνω των 3 ημερών)	8.864	5.948
Ημέρες απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας (κάτω των 3 ημερών)	3.967	4.292

* Αφορούν, κατά κύριο λόγο, μικροτραυματισμούς εργαζομένων

Συνολικά, ο αριθμός των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας κατά το 2012 μειώθηκε σημαντικά σε σύγκριση με το 2011 (σε 47 από 151).

Πρόγραμμα «ΕΥ ΖΗΝ–Αγάπα τον εαυτό σου»



Το πρόγραμμα «**ΕΥ ΖΗΝ Αγάπα τον Εαυτό σου**» εγκαινιάστηκε από τη Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας το 2010, με κύριο στόχο να ενημερώνει τους εργαζόμενους για θέματα υγείας και ευζωίας και παράλληλα να τους παρακινεί να υιοθετήσουν ένα πιο υγιεινό μοντέλο ζωής.

Έκτοτε, και στα πλαίσια του προγράμματος αυτού, κάθε χρόνο οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επωφελούνται δωρεάν προληπτικών εξετάσεων καθώς και εξετάσεων σε προνομιακές τιμές σε συνεργασία με ιατρικά και διαγνωστικά κέντρα, να συμμετέχουν σε

αθλητικά τουρνουά, να απολαμβάνουν εκπώσεις από συνεργασίες με αθλητικά και διατροφικά κέντρα και να συμμετέχουν σε ενημερωτικές ομιλίες.

Επίσης λαμβάνουν, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, το ηλεκτρονικό και έντυπο **Newsletter ΕΥ ΖΗΝ** το οποίο ενημερώνει τους εργαζόμενους για θέματα πρόληψης και υγείας, ισορροπημένης διατροφής, άσκησης και σωματικής δραστηριότητας, καθώς και για αθλητικά και άλλα δρώμενα, για τομείς δηλαδή που αποτελούν και τους κύριους άξονες του προγράμματος ΕΥ ΖΗΝ.

Το 2012 στα πλαίσια του προγράμματος ΕΥ ΖΗΝ υλοποιήθηκαν οι παρακάτω δράσεις:



ΔΩΡΕΑΝ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΣΑΚΧΑΡΟΥ για όλους τους εργαζόμενους

Το Μάρτιο 2012 πραγματοποιήθηκαν δωρεάν Στιγμιαίες Εξετάσεις Σακχάρου στις εγκαταστάσεις των εταιριών του Ομίλου FOURLIS σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία, δίνοντας την ευκαιρία στους εργαζόμενους να μετρήσουν δωρεάν και γρήγορα το σάκχαρό τους καθώς επίσης και να λάβουν χρήσιμες ιατρικές και διατροφικές συμβουλές.

Ειδικότερα στην Ελλάδα, όπου οι εξετάσεις πραγματοποιήθηκαν με τη συμβολή των ιατρών εργασίας (ACRM), οι εργαζόμενοι είχαν την ευκαιρία να μετρήσουν και το δείκτη μάζας σώματος (BMI), ενώ στην Κύπρο, όπου η εξέταση υλοποιήθηκε με την πολύτιμη συμβολή του Συνδέσμου Διαβητικών Κύπρου, οι εργαζόμενοι, εκτός από το σάκχαρό τους, μέτρησαν επιπλέον την αρτηριακή πίεση και το βάρος τους.

Συνολικά, σε Ελλάδα και Κύπρο, συμμετείχαν στην εξέταση 627 εργαζόμενοι σε σχέση με 718 άτομα που συμμετείχαν σε παρόμοια δράση που πραγματοποιήθηκε το 2011. Στην αντίστοιχη εξέταση στη Βουλγαρία συμμετείχαν 323 εργαζόμενοι.

Εξετάσεις σε προνομιακές τιμές

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS είχαν την ευκαιρία να πραγματοποιήσουν πλήθος ιατρικών

εξετάσεων δωρεάν ή σε προνομιακές τιμές, στα πλαίσια της συνεργασίας του Ομίλου με ιατρικά και διαγνωστικά κέντρα όπως ο Όμιλος ΥΓΕΙΑ, το Κέντρο Διάγνωσης και Πρόληψης ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΥΓΕΙΑ, η ΒΙΟΙΑΤΡΙΚΗ κ.α.

Ενδεικτικά αναφέρουμε: Δωρεάν Υπέρηχος Μαστών και Θυρεοειδούς, Δωρεάν Προληπτικός Έλεγχος για Καρκίνο του Προστάτη, Προληπτικός Γυναικολογικός Έλεγχος, Οφθαλμολογικός Έλεγχος, Έλεγχος Θυρεοειδούς, Δωρεάν Κλινική Εξέταση Ινομυαλγίας κ.α.

Μενού για μία ισορροπημένη διατροφή

Το 2012 συνεχίστηκε το πρόγραμμα διάθεσης εβδομαδιαίου ισορροπημένου διατροφικού μενού για τους εργαζόμενους στην ΙΚΕΑ.

Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας, σε συνεργασία με εταιρία διαιτολόγων-διατροφολόγων παρέχει σε εβδομαδιαία βάση μία διατροφική πρόταση βασισμένη στο ήδη διαθέσιμο εβδομαδιαίο μενού των εστιατορίων των εργαζομένων στην ΙΚΕΑ καθώς και σύντομες χρήσιμες διατροφικές συμβουλές.

Στόχος του προγράμματος είναι να προτείνει την καλύτερη δυνατή επιλογή πιάτων που θα συμβάλλουν σε μία συνολικά ισορροπημένη διατροφή.



Αθλητικά Τουρνουά

Το 2012 πραγματοποιήθηκαν, για ακόμα μία χρονιά, αθλητικά τουρνουά στην Αττική, τη Β. Ελλάδα και την Κύπρο, με τη συμμετοχή των εργαζομένων του Ομίλου FOURLIS.

Στην Κύπρο, το Αθλητικό Τουρνουά έλαβε χώρα τον Ιούνιο στην παραλία και εργαζόμενοι της IKEA και της INTERSPORT Κύπρου είχαν την ευκαιρία να αγωνιστούν στο Beach Volley, το Beach Tennis και το Beach Football.

Αντίστοιχα, τον Οκτώβριο, σειρά είχε η Β. Ελλάδα. Το Τουρνουά πραγματοποιήθηκε στη Λάρισα με τη συμμετοχή των εργαζομένων της IKEA και της INTERSPORT από Θεσσαλονίκη, Λάρισα και Ιωάννινα. Οι εργαζόμενοι αγωνίστηκαν στον μπάσκετ, το ποδόσφαιρο και το τένις.

Τέλος, στα μέσα Οκτωβρίου, οι εργαζόμενοι του Ομίλου στην Αττική είχαν την ευκαιρία να συμμετέχουν στους πρώτους Εθνικούς Αγώνες Εργασιακού Αθλητισμού που διοργάνωσε ο Ελληνικός Οργανισμός Εργασιακής Άθλησης και Υγείας (HOCSH) και έλαβαν χώρα στο Στάδιο Ειρήνης και Φιλίας με τη συμμετοχή εταιριών τόσο από την Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό.

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου είχαν την ευκαιρία να αγωνιστούν στο μπάσκετ, το ποδόσφαιρο 5x5, το beach volley, το ping pong, το bowling, το squash, καθώς και να πάρουν μέρος σε αγώνα δρόμου 5 χλμ. και να κερδίσουν διακρίσεις.

Βράβευση αριστούχων παιδιών Εργαζομένων

Στον Όμιλο FOURLIS, κάθε χρόνο, ξεχωρίζουμε και επιβραβεύουμε αριστούχα παιδιά εργαζομένων, ως αναγνώριση των κόπων και των προσπαθειών τους αλλά και επιθυμώντας να τα ενθαρρύνουμε να συνεχίσουν την αξιόλογη πορεία τους για προσωπική και επαγγελματική καταξίωση.

Σε γιορτές οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε εγκαταστάσεις των εταιριών του Ομίλου FOURLIS το 2012, βραβεύσαμε τους μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου που διακρίθηκαν για τις επιδόσεις τους τη σχολική χρονιά 2011-2012 καθώς και εκείνους που εισήχθησαν σε Ανώτερα και Ανώτατα εκπαιδευτικά Ιδρύματα, παρουσία των γονιών τους αλλά και στελεχών της διοίκησης του Ομίλου.

Αναλυτικά:

- Συνολικά 40 μαθητές, παιδιά εργαζομένων στον Όμιλο, σε Ελλάδα, Κύπρο, Βουλγαρία και Ρουμανία βραβεύτηκαν για τις επιδόσεις τους στο σχολείο.
- Συνολικά 41 μαθητές, παιδιά εργαζομένων στον Όμιλο, σε Ελλάδα, Κύπρο και Βουλγαρία βραβεύτηκαν για την εισαγωγή τους σε Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας τους.

Οι μαθητές έλαβαν δωροεπιταγές IKEA και INTERSPORT ως επιβράβευση για τις προσπάθειές τους, αλλά και χρήσιμες συμβουλές από τα έμπειρα στελέχη του Ομίλου FOURLIS για την ακαδημαϊκή, την προσωπική αλλά και τη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία.

Στον Όμιλο FOURLIS αναγνωρίζουμε και πιστεύουμε στη σημασία της επικοινωνίας

Για το λόγο αυτό φροντίζουμε να ενημερώνουμε τους Ανθρώπους μας για τις δράσεις του Ομίλου, αλλά και να τους παρέχουμε τη δυνατότητα να επικοινωνούν με τους υπόλοιπους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας.



Φροντίσαμε, λοιπόν, και το 2012 να προσφέρουμε τις παρακάτω δυνατότητες ενημέρωσης:

- Πληροφόρηση σε θέματα Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου με τα ηλεκτρονικά περιοδικά «Γνωρίζω» και «ΕΥ ΖΗΝ»
- Κυκλική επικοινωνία μεταξύ όλων των βαθμίδων των εργαζομένων μέσω της αξιοποίησης του εσωτερικού διαδικτύου (intranet)

- Ενημέρωση για τα νέα και τις ενέργειες του Ομίλου σε όλους τους εργαζομένους με το «Sharing our News»
- Πληροφόρηση σχετικά με τις δράσεις της INTERSPORT ATHLETICS και τα νέα προϊόντα της μέσω μιας μηνιαίας εφημερίδας που εκδίδουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και διανέμεται σε όλα τα καταστήματα INTERSPORT

Για την Κοινωνία

Με κεντρικό μας σύνθημα το «ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΖΩΗ» και με αφοσίωση στη δέσμευση και στο όραμά μας για τη δημιουργία μίας καλύτερης ζωής για όλους, το 2012 αφουγκραστήκαμε τις ανάγκες της κοινωνίας και ανταποκριθήκαμε σε αυτές, σχεδιάζοντας και υλοποιώντας πλήθος δράσεων για την ανακούφιση και την ενίσχυση ευπαθών κοινωνικών ομάδων και συνανθρώπων μας που βρίσκονται σε ανάγκη.



Η Συμμετοχή των Εργαζομένων μας



Ετήσια Εθελοντική Αιμοδοσία

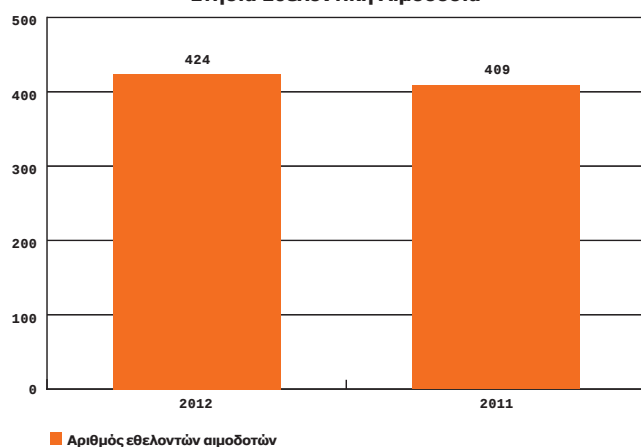
Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS, από το 1985 έως και σήμερα, συμμετέχουν στην ετήσια Εθελοντική Αιμοδοσία που πραγματοποιείται δύο φορές το χρόνο, Ιανουάριο και Ιούνιο, σε εγκαταστάσεις του Ομίλου FOURLIS σε όλη την Ελλάδα.

Το 2012, σε Ελλάδα και Κύπρο, έδωσαν αίμα 358 εργαζόμενοι σε σχέση με 409 που έδωσαν αίμα το 2011.

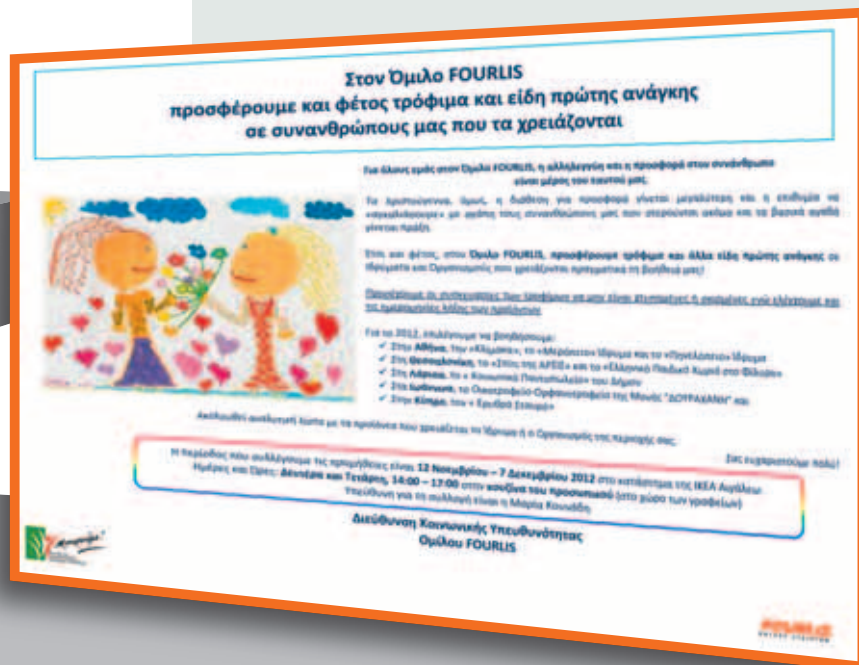
Από τις συνολικά 358 φιάλες αίματος που συγκεντρώθηκαν, οι 60 χρησιμοποιήθηκαν για τις ανάγκες των εργαζομένων, ενώ οι υπόλοιπες για την κάλυψη των αναγκών των συνεργαζόμενων-για την εκάστοτε αιμοδοσία- Νοσοκομείων.

Το 2012 ήταν η πρώτη χρονιά όπου εταιρίες του Ομίλου στο εξωτερικό, και συγκεκριμένα στη Βουλγαρία και την Τουρκία, στήριξαν με τη συμμετοχή τους τη δράση αυτή.

Ετήσια Εθελοντική Αιμοδοσία



Στις χώρες αυτές έδωσαν αίμα συνολικά 66 εργαζόμενοι, αυξάνοντας το συνολικό αριθμό των εργαζομένων του Ομίλου που συμμετείχαν στην αιμοδοσία το 2012 σε 424.



Δωρεά Τροφίμων και Ειδών Πρώτης Ανάγκης σε Ιδρύματα και Οργανισμούς

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS, λίγο πριν τις μέρες των Χριστουγέννων του 2012 συγκέντρωσαν και δώρισαν, για ακόμα μία χρονιά, τρόφιμα, είδη πρώτης ανάγκης και ρουχισμό, στα παρακάτω Φιλανθρωπικά Ιδρύματα και Οργανισμούς της Ελλάδας και της Κύπρου:

- Στην Αθήνα: «ΚΛΙΜΑΚΑ», «ΜΕΡΟΠΕΙΟ ΙΔΡΥΜΑ», «ΠΗΝΕΛΟΠΕΙΟ ΙΔΡΥΜΑ».
- Στη Θεσσαλονίκη: «ΣΠΙΤΙ ΤΗΣ ΑΡΣΙΣ», «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΑΙΔΙΚΟ ΧΩΡΙΟ ΣΤΟ ΦΙΛΥΡΟ».
- Στη Λάρισα: «ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΑΝΤΟΠΩΛΕΙΟ» του Δήμου.

- Στα Ιωάννινα: «ΟΙΚΟΤΡΟΦΕΙΟ ΟΡΦΑΝΟΤΡΟΦΕΙΟ ΤΗΣ ΜΟΝΗΣ ΔΟΥΡΑΧΑΝΗ».
- Στην Κύπρο: «ΕΡΥΘΡΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ».

Συνολικά συγκεντρώθηκαν και διανεμήθηκαν περίπου **140 κούτες και σακούλες με τρόφιμα, είδη πρώτης ανάγκης και ρουχισμό**. Αποδείχτηκε έτσι, για ακόμα μία φορά, ότι οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS διακρίνονται από κοινωνική ευαισθησία και προθυμία για ανιδιοτελή προσφορά και στήριξη των συνανθρώπων μας που στερούνται ακόμη και τα βασικά αγαθά.

Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι στην INTERSPORT Τουρκίας συμμετείχαν σε μία ανάλογη δράση στήριξης της τοπικής κοινωνίας. Σε συνεργασία με εθνικό φορέα, συγκεντρώσαν ρουχισμό και βιβλία τα οποία διανεμήθηκαν σε φοιτητές καθώς και μαθητές που προετοιμάζονται για τις εισαγωγικές τους εξετάσεις στα Πανεπιστήμια της χώρας και βρίσκονται σε ανάγκη.



Εθελοντική συμμετοχή εργαζομένων σε άλλες δράσεις Κοινωνικής Υπευθυνότητας

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS συμμετέχουν κάθε χρόνο εθελοντικά σε διάφορες δράσεις που υλοποιεί η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου. Έτσι, πολλά από τα έργα που πραγματοποιούνται, ολοκληρώνονται με απόλυτη επιτυχία χάρη και στην έμπρακτη εθελοντική συμμετοχή και συμβολή των εργαζομένων του Ομίλου.

Το 2012 συνολικά 32 άτομα εργάστηκαν εθελοντικά

σε έργα που ανέλαβε και υλοποίησε η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου FOURLIS.

Συγκεκριμένα:

- Στο έργο ανακαίνισης και εξοπλισμού του Κέντρου Αστέγων και του Ξενώνα Αστέγων της ΚΛΙΜΑΚΑ.
- Στο πρόγραμμα Κοινωνικής Υπευθυνότητας ΦΤΑΝΟΥΜΕ ΣΤΑ ΑΚΡΑ για τη δημιουργία των πακέτων αθλητικών ειδών και εξοπλισμού που διανεμήθηκαν σε σχολεία απομακρυσμένων περιοχών των νομών της Κρήτης.
- Στο έργο ανακαίνισης και εξοπλισμού του Παιδικού Αναρρωτηρίου του Κυπριακού Ερυθρού Σταυρού στη Λεμεσό.

Οι Κοινωνικές μας Δράσεις

Το 2012 πραγματοποιήσαμε στον Όμιλο FOURLIS ένα πλήθος δράσεων με στόχο τη στήριξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων και την κάλυψη άμεσων αναγκών της κοινωνίας μας.



Στηρίξαμε τους Άστεγους και Άπορους Συνανθρώπους μας

Το 2012, αναγνωρίζοντας τις επιτακτικές ανάγκες της κοινωνίας μας και τα διαρκώς αυξανόμενα φαινόμενα της έλλειψης στέγης και σίτισης, αποφασίσαμε να αφιερώσουμε το μεγαλύτερο μέρος του προγράμματος Κοινωνικής Υπευθυνότητας που σχεδιάσαμε, στη στήριξη των άστεγων και άπορων συνανθρώπων μας.

Στα πλαίσια αυτά εγκαινιάσαμε δύο πολύ σημαντικές συνεργασίες σε αυτή την κατεύθυνση:

Συνεργασία με τον Αστικό Μη Κερδοσκοπικό Οργανισμό «ΜΠΟΡΟΥΜΕ»

Ο αστικός Μη Κερδοσκοπικός Οργανισμός «ΜΠΟΡΟΥΜΕ» ιδρύθηκε τον Ιανουάριο του 2012 με σκοπό την καταπολέμηση της σπατάλης του περισσευούμενου φαγητού και δρα υπέρ της αξιοποίησής του για κοινωνικώς σκοπούς σε όλη την Ελλάδα.

Το 2012 ο Όμιλος FOURLIS εγκαινίασε τη συνεργασία του με τον Οργανισμό, αφενός εξοπλίζοντας πλήρως τα νέα γραφεία του και αφετέρου προσφέροντας σε καθημερινή βάση, και από όλα τα καταστήματα της IKEA στην Ελλάδα, όλα τα γεύματα που δεν διατίθενται

στα εστιατόρια των καταστημάτων, για τη σίτιση άπορων συνανθρώπων μας.

Από την έναρξη του προγράμματος, τον Ιούλιο του 2012, έως και τις 31.12.2012 διατέθηκαν συνολικά 41.288 μερίδες φαγητού.

Συνεργασία με τον φορέα Ανάπτυξης Ανθρώπινου και Κοινωνικού Κεφαλαίου για την αντιμετώπιση του Κοινωνικού αποκλεισμού «ΚΛΙΜΑΚΑ»

Το 2012 εγκαινίασαμε και τη συνεργασία μας με την «ΚΛΙΜΑΚΑ» για τη στήριξη των άστεγων συνανθρώπων μας.

Στα πλαίσια αυτά ο Όμιλος FOURLIS ανέλαβε την πλήρη ανακαίνιση και τον εξοπλισμό του Κέντρου Αστεγών και του Ξενώνα βραχύχρονης φιλοξενίας αστεγών της «ΚΛΙΜΑΚΑ» με προϊόντα IKEA, με σκοπό τη δημιουργία ζεστών και φιλόξενων χώρων για τους λιγότερο τυχερούς συμπολίτες μας.

Τη συναρμολόγηση μέρους των επίπλων ανέλαβε η εταιρία SERVICE ONE του Ομίλου FOURLIS, ενώ για την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου εργάστηκαν εθελοντικά και 17 εργαζόμενοι του Ομίλου.



Μερικές ακόμα από τις σημαντικότερες δράσεις που υλοποιήσαμε το 2012:

Η INTERSPORT «Έφτασε στα άκρα»

Η INTERSPORT συνέχισε για δεύτερη χρονιά το δικό της πρόγραμμα Κοινωνικής Υπευθυνότητας με τον τίτλο **ΦΤΑΝΟΥΜΕ ΣΤΑ ΑΚΡΑ**, στα πλαίσια του οποίου επισκέπτεται Δημοτικά Σχολεία απομακρυσμένων και ακριτικών περιοχών της Ελλάδας και μοιράζει αθλητικό εξοπλισμό για τις αθλοπαιδιές των μαθητών.

Το 2012 επισκέφθηκε 30 Δημοτικά Σχολεία σε απομακρυσμένες περιοχές όλων των Νομών της Κρήτης και μοίρασε αξεσουάρ και είδη γυμναστικής υψηλών προδιαγραφών τα οποία χρησιμοποιούνται στη διεξαγωγή προπονήσεων σε ομαδικά ή ατομικά αθλήματα που εντάσσονται στο μάθημα της φυσικής αγωγής, χαρίζοντας χαμόγελα σε περισσότερα από 4.000 παιδιά.

Την κινητή μονάδα της INTERSPORT συνόδευσαν αθλητές τοπικών Συλλόγων οι οποίοι μίλησαν στους μαθητές για τα οφέλη του αθλητισμού, της άσκησης και της υγιεινής διατροφής στη ζωή τους.

Αυτή ήταν και η πρώτη χρονιά που στην ενέργεια συμμετείχαν εθελοντικά και εργαζόμενοι της INTERSPORT, οι οποίοι εργάστηκαν για τη συλλογή και συσκευασία του εξοπλισμού που μοιράστηκε στα σχολεία. Για το σκοπό αυτό εργάστηκαν συνολικά 6 εθελοντές εργαζόμενοι.

Η ενέργεια **ΦΤΑΝΟΥΜΕ ΣΤΑ ΑΚΡΑ** είναι μία πρωτοβουλία που υπηρετεί την αποστολή της INTERSPORT να

εμφυσησει τις αξίες του αθλητισμού σε παιδιά και να δημιουργήσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε να έχουν πρόσβαση σε αυτόν.

Για το λόγο αυτό, προτεραιότητα του προγράμματος αποτελούν οι περιοχές και τα σχολεία εκείνα τα οποία χρήζουν μεγαλύτερης προσοχής λόγω της περιορισμένης πρόσβασής τους σε αθλητικές διοργανώσεις και εγκαταστάσεις.

Στα δύο χρόνια υλοποίησης του προγράμματος η INTERSPORT έχει επισκεφθεί 56 Δημοτικά Σχολεία απομακρυσμένων περιοχών της Ελλάδας φτάνοντας σε περισσότερα από 6.400 παιδιά.

Συμμετοχή του Ομίλου FOURLIS στο Πρόγραμμα Υποτροφιών του Πανεπιστημίου Πειραιά

Το 2012 ο Όμιλος FOURLIS συμμετείχε για τρίτη χρονιά στο πρόγραμμα Υποτροφιών του Τμήματος Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Σε τελετή που πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο στους χώρους του Πανεπιστημίου Πειραιώς, ο Όμιλος FOURLIS βράβευσε με υποτροφία αξίας €1.500 έναν αριστούχο προπτυχιακό φοιτητή που ξεχώρισε στις σπουδές του και διακρίθηκε για την ακαδημαϊκή του επίδοση.

Στόχος του Ομίλου FOURLIS είναι να βρίσκεται δίπλα στους νέους και να στηρίζει τις προσπάθειές τους, τόσο σε ακαδημαϊκό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.



Στήριξη του σωματίου ατόμων με νευρομυϊκές παθήσεις MDA Hellas

Για πέμπτη συνεχή χρονιά η **INTERSPORT Running Team** έλαβε μέρος στον Κλασικό Μαραθώνιο Αθηνών, την Κυριακή 11 Νοεμβρίου 2012. Η ομάδα της INTERSPORT εκπροσωπήθηκε από 200 μέλη, τα οποία έλαβαν μέρος τόσο στην κλασική μαραθώνια διαδρομή όσο και στους αγώνες δρόμου 5 και 10 χιλιομέτρων.

Αυτή τη χρονιά όμως η INTERSPORT Running Team και ο Όμιλος FOURLIS έδωσαν ένα επιπλέον ελπιδοφόρο μήνυμα, μέσω της συμμετοχής της ομάδας στη διοργάνωση: για κάθε δρομέα της INTERSPORT Running Team που τερμάτισε, ο Όμιλος FOURLIS δώρισε 5 Ευρώ σε έναν κοινωφελή σκοπό.

Το ποσό των €1.000 που συγκεντρώθηκε προσφέρθηκε στο Σωματείο Ατόμων με Νευρομυϊκές Παθήσεις «MDA Hellas».

Φιλοξενία οργανισμών στα καταστήματα IKEA

Κάθε χρόνο η IKEA, παράλληλα με τις δράσεις Κοινωνικής

Υπευθυνότητας που υλοποιεί για τον Άνθρωπο, την Κοινωνία και το Περιβάλλον, ανοίγει τις πόρτες της και σε Οργανισμούς, φιλοξενώντας στους χώρους της περίπτερα και αντιπροσωπείες τους, με σκοπό το κοινό να ενημερωθεί και να γνωρίσει τις δράσεις τους και να στηρίξει, εφόσον επιθυμεί, το έργο τους.

Το 2012 φιλοξενήθηκαν στα καταστήματα IKEA, σε όλη την Ελλάδα, το WWF, η UNICEF, η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ, οι ΓΙΑΤΡΟΙ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ και το ΑΛΜΑ ΖΩΗΣ.

Η IKEA κοντά στη UNICEF

Από 5 Νοεμβρίου έως 29 Δεκεμβρίου 2012, με την αγορά κάθε λούτρινου παιχνιδιού, η IKEA δώριζε 1 ευρώ στη UNICEF για την ενίσχυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του Οργανισμού για τα παιδιά όλου του κόσμου!

Το ποσό που συγκεντρώθηκε σε Ελλάδα και Κύπρο για το σκοπό αυτό έφτασε τις €66.300! Αντίστοιχη δράση υλοποιήθηκε και στην IKEA Βουλγαρίας, όπου το ποσό που συγκεντρώθηκε ξεπέρασε τις 12.000 €.



Η ΙΚΕΑ και η PARALLAXI μεταμορφώνουν μία παραλία της Θεσσαλονίκης

Το Σάββατο 9 Ιουνίου 2012 η ΙΚΕΑ, σε συνεργασία με την ομάδα της Parallaxi, το γνωστό Free Press που κυκλοφορεί στην πόλη της Θεσσαλονίκης, ανέλαβαν δράση και ανανέωσαν κυριολεκτικά την εικόνα μίας παρατημένης παραλίας της πόλης.

Η ΙΚΕΑ πήρε μέρος στη δράση αυτή και συνέβαλλε στην «αναγέννηση» της παραλίας πίσω από το εμπορικό κέντρο ΑΠΟΛΛΩΝΕΙΑ ΠΟΛΙΤΕΙΑ, η οποία ήταν εγκαταλελειμμένη και ο κόσμος δεν επέλεγε να την επισκεφθεί.

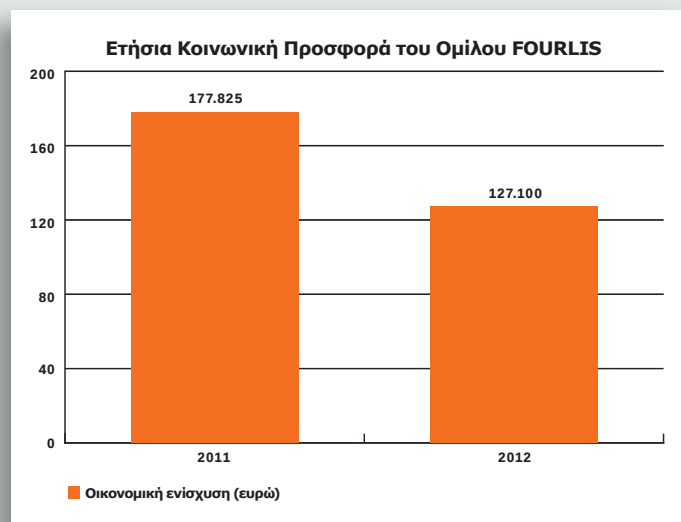
Με τη βοήθεια και την άδεια του Δήμου Πυλαίας-Χορτιάτη, μια μεγάλη ομάδα εθελοντών ξεκίνησε τον καθαρισμό της ακτής από σκουπίδια και άλλα υλικά. Το ειδικό συνεργείο της ΙΚΕΑ μετέφερε και έστησε στο χώρο ξαπλώστρες και άλλα έπιπλα, ενώ στήθηκε και ειδικός χώρος με τραπέζια και καρέκλες για τα παιδιά τα οποία επιδόθηκαν σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες με εκπαιδευτικό χαρακτήρα, όπως η δημιουργία οικολογικών κορνιζών με άμμο και χαρτί αλλά και ζωγραφική πάνω σε βότσαλα.

Στόχος ήταν να αναδιαμορφωθεί η όψη της ακτής, ζωντανεύοντάς τη με εξοπλισμό ΙΚΕΑ και δείχνοντας με τον τρόπο αυτό πώς θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν με παρόμοιο τρόπο και άλλες περιοχές και να γίνουν «ελεύθερες οάσεις» διαθέσιμες σε όλους τους πολίτες.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται μερικά Ιδρύματα και Οργανισμοί, το έργο των οποίων στήριξε ο Όμιλος FOURLIS κατά το έτος 2012.

Φλόγα Μαγνησίας Σύλλογος Γονιών Παιδιών με Νεοπλασματική Ασθένεια	Φίλοι Κοινωνικής Παιδιατρικής Ανοιχτή Αγκαλιά
Κρίκκειο Ορφανοτροφείο Θηλέων της Ιεράς Μητρόπολης Λάρισης και Τυρνάβου	Εθελοντές του Κόσμου
ΑΡΣΙΣ Κοινωνική Οργάνωση Στήριξης Νέων	MDA Ελλάς Σωματείο Φροντίδας Ατόμων με Νευρομυϊκές Παθήσεις
Αρκτούρος Περιβαλλοντική Εταιρία	ΜΚΟ Κλίμακα
WWF Περιβαλλοντική Οργάνωση	Κοινωνικό Παντοπωλείο του Δήμου Λάρισας
Οικοτροφείο- Ορφανοτροφείο της Μονής της Παναγίας ΔΟΥΡΑΧΑΝΗ	Ερυθρός Σταυρός Κύπρου
Η ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ Σύλλογος Επανεξέλιξης Εθισμένων	Στέγη Παιδικής και Εφηβικής Προστασίας Θηλέων ΜΕΛΙΣΣΑ
ΜΕΡΟΠΕΙΟ ΙΔΡΥΜΑ	ΠΗΝΕΛΟΠΕΙΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΜΠΟΡΟΥΜΕ Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρία	Ελληνικό Παιδικό Χωριό στο Φίλυρο
Παιδικό Αναρρωτήριο Κυπριακού Ερυθρού Σταυρού στη Λεμεσό	Σύλλογος ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΙΔΙ

Το συνολικό ποσό που διέθεσε ο Όμιλος FOURLIS το 2012 σε κοινωνικές δράσεις έφτασε τις 127.100 €, σε σχέση με το 2011 όπου για αντίστοιχες ενέργειες ο Όμιλος είχε διαθέσει 177.825 €.



Παράλληλα, πλήθος Οργανισμών και Ιδρυμάτων επωφελήθηκαν εκπρώσεων για την αγορά προϊόντων από τις εταιρίες του Ομίλου FOURLIS.

Για το Περιβάλλον



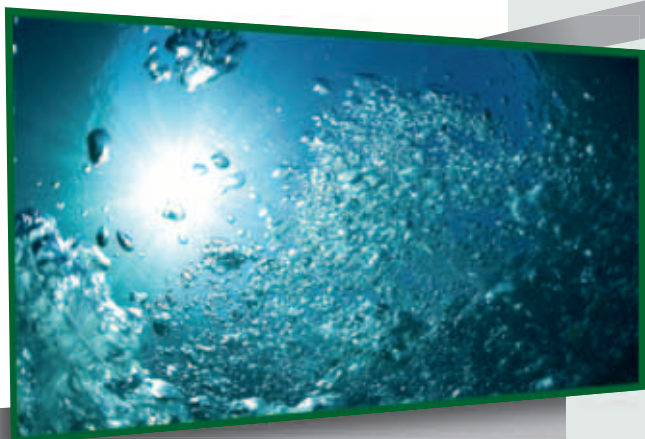
Στον Όμιλο FOURNALIS γνωρίζουμε πως η εταιρία μας, όπως κάθε ανθρώπινη και επιχειρηματική δραστηριότητα, έχει ανάγκες σε φυσικούς πόρους. Παράλληλα όμως γνωρίζουμε ότι οφείλουμε να παρακολουθούμε τις δραστηριότητές μας και τις επιπτώσεις τους στο περιβάλλον και να φροντίζουμε, στο μέτρο του δυνατού, για τον περιορισμό της οποιας αρνητικής μας επίδρασης

στο περιβάλλον καθώς και για τη μείωση του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος.

Στο πλαίσιο αυτό υλοποιήσαμε το 2012 μία σειρά από δράσεις και ενέργειες τόσο προς αυτή την κατεύθυνση όσο και προς την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των Ανθρώπων μας αλλά και του κοινού.

Η Διαχείριση των Υλικών μας

Στον Όμιλο FOURLIS φροντίζουμε για την υπεύθυνη διαχείριση των αναλώσιμων υλικών που χρησιμοποιούμε ξεκινώντας από το ίδιο μας το σπίτι.



Χρήση Χαρτιού

Σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου έχουμε καθιερώσει την αποκλειστική χρήση ανακυκλωμένου, ανακυκλώσιμου και μη χλωριωμένου χαρτιού.

Συνολικά, η ποσότητα του σχετικού χαρτιού που αγοράστηκε από τον Όμιλο για γραφειακή χρήση κατά το 2012 μειώθηκε σε 30.619 κιλά, σε σύγκριση με το 2011 όπου η ποσότητα ήταν 35.545 κιλά.

Με σκοπό τη μείωση της κατανάλωσης του χαρτιού χρησιμοποιούμε ποικίλες μεθόδους όπως:

- **Χρήση fax servers:** με τη χρήση fax servers μειώνουμε σημαντικά τη χρήση χαρτιού
- **Χρήση εκτυπωτών με δυνατότητα διπλής εκτύπωσης (Duplex printing):** Αυτή η πρακτική μας βοήθησε να μειώσουμε σημαντικά την κατανάλωση χαρτιού για εκτύπωση. Το 2012, ο συνολικός αριθμός των σελίδων που τυπώθηκαν με duplex printing αυξήθηκε σε 979.291 σε σχέση με το 2011 όπου ο αντίστοιχος αριθμός ήταν 732.117.
- **Χρήση εσωτερικού διαδικτύου Intranet:** Χρησιμοποιώντας την εφαρμογή του εσωτερικού διαδικτύου όπου κάθε πληροφορία που αφορά στον Όμιλο γίνεται διαθέσιμη ηλεκτρονικά, καταφέρνουμε να μειώσουμε δραστικά την άσκοπη εκτύπωση.
- **Εφαρμογή ηλεκτρονικών εργαλείων Ανθρώπινου Δυναμικού:** Σημαντική εξοικονόμηση χαρτιού πετυχαίνουμε και από την κατάργηση της χρήσης χαρτιού για τις αιτήσεις αδειών των εργαζομένων, την

εκτύπωση βιογραφικών και την έκδοση αποδείξεων μισθοδοσίας καθώς οι ενέργειες αυτές πραγματοποιούνται μέσω ηλεκτρονικού συστήματος.

- **Δυνατότητα document scanning (σάρωσης εγγράφων) και ηλεκτρονικής φύλαξης αυτών:**

Σε όλες τις κεντρικές εγκαταστάσεις του Ομίλου παρέχεται η δυνατότητα σάρωσης των διαφόρων εγγράφων, χωρίς να αναλωθεί χαρτί ή μελάνη.

- **Ηλεκτρονικό Σύστημα Υποβολής και Έγκρισης/Απόρριψης Αιτήσεων Προμηθειών (PRs/POsWorkflow):**

Από το 2011, η IKEA διαθέτει ένα πλήρες κύκλωμα Ηλεκτρονικής Υποβολής Αιτήσεων Προμηθειών. Μέσω του συστήματος SAP ERP, όλες οι αιτήσεις προμήθειας (παγίων, υπηρεσιών και αναλωσίμων) υποβάλλονται και διαχειρίζονται, πλέον, ηλεκτρονικά. Με την έγκρισή τους, αποστέλλονται επίσης ηλεκτρονικά στους αντίστοιχους Προμηθευτές ως Παραγγελία Αγοράς.

- **Ηλεκτρονική Αρχαιοθήκη και Παρακολούθηση Συμβάσεων (Σύστημα e-Doc):**

Το 2011, σε όλες τις Εταιρίες του Ομίλου στην Ελλάδα και το εξωτερικό, τέθηκε σε λειτουργία Σύστημα Ηλεκτρονικής Αρχαιοθήκης και Παρακολούθησης Συμβάσεων. Ο Όμιλος έχει πλήθος ενεργών συμβάσεων στις οποίες, κάθε χρόνο, προστίθενται περίπου 1.000 συμβάσεις. Με τη χρήση του συστήματος αυτού, βελτιώσαμε την πληροφόρηση των εμπλεκομένων για τις συμβάσεις που τους αφορούν και μειώσαμε συντριπτικά την ανάγκη φωτο-αντιγραφής της κάθε σύμβασης (άρα και κατανάλωσης χαρτιού/μελάνης), καθώς και της φύλαξής της σε πολλαπλά φυσικά αρχεία.

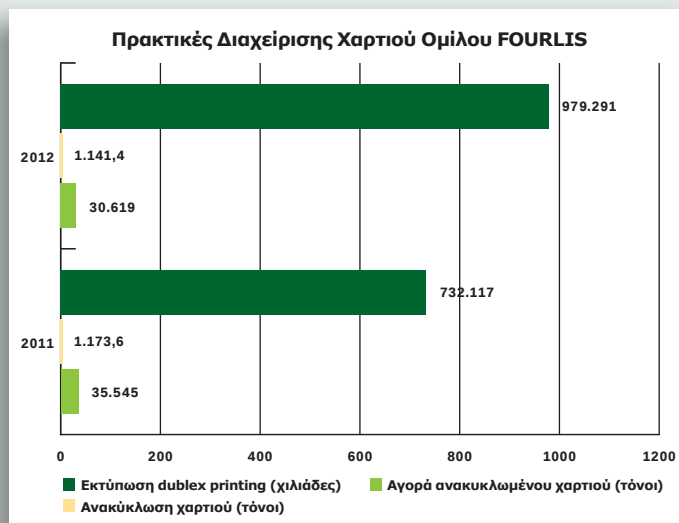


Ανακύκλωση Χαρτιού

Στον Όμιλο FOURLIS έχουμε καθιερώσει την ανακύκλωση χαρτιού σε όλες τις εταιρίες μας, ενώ κάδοι ανακύκλωσης χαρτιού είναι διαθέσιμοι και σε όλα τα καταστήματα της IKEA με σκοπό τη χρήση τους από το κοινό.

Με αυτή την πρακτική η IKEA ανακύκλωσε το 2012 1.123 τόνους χαρτιού σε σχέση με 1.149 τόνους που ανακύκλωσε το 2011.

Συνολικά το 2012 ανακυκλώσαμε στον Όμιλο FOURLIS 1.141,4 τόνους χαρτιού σε σχέση με 1.173,6 τόνους που ανακυκλώσαμε το 2011.



Χρήση Μελάνης

Σε ότι αφορά στη χρήση μελάνης, επιδιώκουμε την εφαρμογή πρακτικών που συμβάλλουν στη μείωση των εκτυπώσεων. Στα πλαίσια αυτά, έχουμε υιοθετήσει από το 2008, νέες πρακτικές τεχνολογίας, όπως η χρήση εκτυπωτών laser, οι οποίοι συμβάλλουν σημαντικά στην προστασία του περιβάλλοντος καθώς απαιτούν μικρότερη ποσότητα μελάνης για τη λειτουργία τους.

Έτσι, το 2012 αγοράσαμε 2.478 τεμάχια μελάνης για τις ανάγκες των εταιριών του Ομίλου FOURLIS στην Ελλάδα, ενώ το 2011 ο αντίστοιχος αριθμός ήταν 2.557 τεμάχια.

Τέλος, από την ποσότητα μελάνης που αγοράσαμε, ανακυκλώσαμε τελικώς 1.400 τεμάχια, ενώ, το 2011 είχαμε ανακυκλώσει 1.313 τεμάχια.

Χρήση Νερού

Λόγω των καθημερινών αναγκών μας για την υγιεινή των καταστημάτων, αλλά και του πλήθους των εργαζομένων μας και πελατών μας, η εταιρία μας καταναλώνει σημαντική ποσότητα νερού.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανάλωση νερού των εταιριών IKEA, INTERSPORT και TRADE LOGISTICS του Ομίλου FOURLIS για το έτος 2012, σε σύγκριση με την κατανάλωση νερού που σημειώθηκε το 2011.

ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΝΕΡΟΥ IKEA, INTERSPORT & TRADE LOGISTICS

	2012	2011
Κατανάλωση νερού IKEA (εκτός Αθήνας) (λίτρα)	30.713.500	34.113.000
Κατανάλωση νερού IKEA (Αθήνας) (λίτρα)	44.303.000	41.218.000
Κατανάλωση νερού INTERSPORT (λίτρα)	1.404.352	1.667.351
Κατανάλωση νερού Trade Logistics (λίτρα)	326.000	410.000
Σύνολο κατανάλωσης νερού (λίτρα)	76.746.852	77.408.351

Στόχος μας είναι, με τη χρήση της τεχνολογίας αλλά και με απαραίτητες παρεμβάσεις όπου αυτό είναι δυνατόν (πχ. σταδιακή βελτίωση αυτοματισμού χρήσης βρυσών για την εξοικονόμηση νερού σε όλες τις εγκαταστάσεις των καταστημάτων IKEA), να φροντίσουμε για τη μείωση της κατανάλωσης του νερού στις εγκαταστάσεις μας.

Ανακύκλωση Άλλων Απορριπτόμενων Υλικών

Στον Όμιλο FOURLIS προτεραιότητά μας αποτελεί η ανακύκλωση όλων των ανακυκλώσιμων υλικών που χρησιμοποιεί η εταιρία για τη λειτουργία της.

Για το λόγο αυτό εστιάζουμε στα οφέλη της ανακύκλωσης, επενδύοντας στην ενίσχυση των υποδομών και στην ενημέρωση των εργαζομένων και των πελατών μας.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η συνολική ανακύκλωση του Ομίλου FOURLIS το 2012, σε σύγκριση με τις ποσότητες των ίδιων υλικών που ανακυκλώθηκαν το 2011.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

ΥΛΙΚΑ	2012	2011
Χαρτί** (κιλά)	1.141.364	1.173.575
Μελανωτές-Toners (τεμάχια)	1.400	1.313
Μπαταρίες (κιλά)	1.821	12.706
Μαγειρικό λίπος*** (λίτρα)	20.098	10.707
Αλουμίνιο (κιλά)	40	479
Γυαλί (κιλά)	9.130	9.820
Λάμπες φθορισμού (κιλά)	2.302	1.506
Πλαστικό (κιλά)	51.077	83.666
Μέταλλα (κιλά)	30.730	16.710
Ξυλεία (κιλά)	47.920	152.980

* Τα στοιχεία ανακύκλωσης αφορούν στις εταιρίες του Ομίλου FOURLIS σε Ελλάδα και Κύπρο

** Τα στοιχεία ανακύκλωσης χαρτιού αφορούν ποσότητες που συγκεντρώθηκαν από κάθε χρήση, όπως χαρτί συσκευασίας, χαρτόκουτα, χαρτί γραφειακής χρήσης κτλ.

*** Το μαγειρικό λίπος συγκεντρώνεται από τα εστιατόρια των καταστημάτων IKEA

Η Ενέργεια που Καταναλώνουμε

Στον Όμιλο FOURLIS, στοχεύοντας στην εξοικονόμηση ενέργειας και στην προστασία του Περιβάλλοντος, παρακολουθούμε συστηματικά την κατανάλωση ενέργειας στις εταιρίες του Ομίλου με στόχο το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργειών και παρεμβάσεων για τη μείωσή της.



Εξοικονόμηση Ηλεκτρικής Ενέργειας

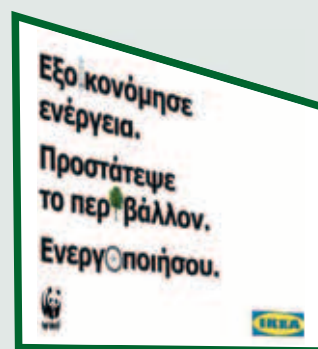
Δεδομένου ότι ο Όμιλός μας δραστηριοποιείται σε διάφορους κλάδους, οι εγκαταστάσεις μας δεν είναι ομοιόμορφες στο σύνολό τους, αλλά παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές. Για το λόγο αυτό, λαμβάνουμε υπόψη μας τις κτιριακές διαφορές των εγκαταστάσεών μας, ώστε να μπορέσουμε να παρέμβουμε αποτελεσματικά στη μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας.

Μεταξύ άλλων, μερικές ενδεικτικές πρακτικές που έχουμε ακολουθήσει στοχεύοντας στον έλεγχο και τη μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας είναι:

- Η προσεκτική χρήση φωτισμού, τόσο με τη χρήση

τεχνολογιών όσο και με την εφαρμογή άλλων πρακτικών μεθόδων

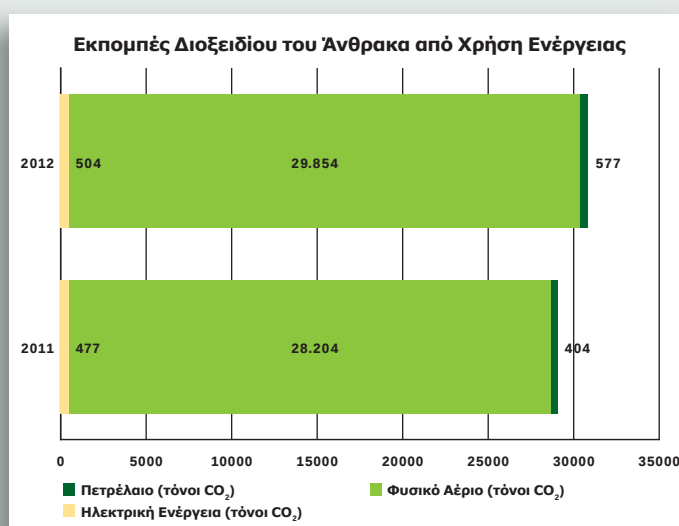
- Η αντικατάσταση των συμβατικών λαμπτήρων με λαμπτήρες εξοικονόμησης ενέργειας στο σύνολο των εγκαταστάσεών μας
- Η αντικατάσταση συστημάτων πληροφορικής με αντίστοιχα χαμηλής ενεργειακής κατανάλωσης
- Η ολοκλήρωση της αντικατάστασης των οθονών “CRT” με οθόνες νέας τεχνολογίας σε ποσοστό 100% στο σύνολο των οθονών του Ομίλου
- Η χρήση blade servers
- Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για την εξοικονόμηση ενέργειας στους χώρους εργασίας



ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΟΜΙΛΟΥ FOURLIS

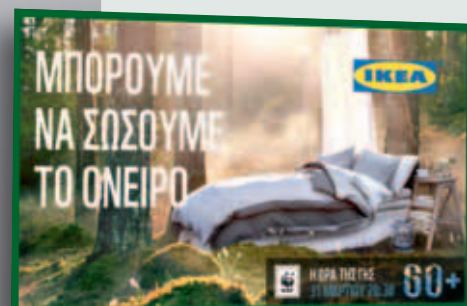
	2012	2011
Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας (KWh)	36.498.534	34.480.605*
Συνολική κατανάλωση πετρελαίου (λίτρα)	185.721	175.703
Συνολική κατανάλωση φυσικού αερίου (m³)	266.635	186.300

* Διαφορά λόγω αναθεωρημένων στοιχείων



Αναθεωρημένα στοιχεία βάσει της Εθνικής Απογραφής Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (2012), και 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories» Vol. 2, Tables 1.2, 1.4, 2.2

Οι Δράσεις μας για την Ευαισθητοποίηση Κοινού και Εργαζομένων



Προϊόντα φιλικά στο περιβάλλον

Οι εταιρίες του Ομίλου FOURLIS επενδύουν σε προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον και προτρέπουν το κοινό και τους πελάτες να προτιμούν τα προϊόντα αυτά.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διάθεση αποκλειστικά και μόνο λαμπτήρων εξοικονόμησης ενέργειας από τα καταστήματα IKEA, όπως επίσης και η κυκλοφορία στην αγορά το 2012 συσκευών ενεργειακής κλάσης A+++ (ψυγεία και πλυντήρια ρούχων Korting).

«Πράσινα» Σπίτια IKEA (Sustainable Homes)

Επιθυμώντας να ευαισθητοποιήσει και να ενημερώσει το κοινό για τη σημασία της εξοικονόμησης ενέργειας αλλά και για τον τρόπο που μπορούμε να προστατεύσουμε το περιβάλλον κερδίζοντας οφέλη και για εμάς τους ίδιους, η IKEA δημιούργησε, στις αρχές του 2012, ένα διαδραστικό **ΠΡΑΣΙΝΟ ΣΠΙΤΙ** στα καταστήματα Θεσσαλονίκης και Κύπρου.

Το σπίτι αυτό περιείχε μικρά αυτοκόλλητα τοπο-

θετημένα σε διάφορα σημεία του σπιτιού όπου αναγράφονταν χρήσιμες συμβουλές, προτάσεις και πληροφορίες για τον τρόπο που μπορούμε να μετατρέψουμε το σπίτι μας σε ένα **ΠΡΑΣΙΝΟ ΣΠΙΤΙ**, καθώς και ιδέες για προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον και λύσεις εξοικονόμησης ενέργειας για να συμβάλλουμε σημαντικά στην προστασία του περιβάλλοντος και στην εξοικονόμηση ενέργειας και πόρων, με οφέλη και για εμάς τους ίδιους.

ΠΡΑΣΙΝΑ ΣΠΙΤΙΑ θα δημιουργηθούν το 2013 και στα υπόλοιπα καταστήματα IKEA στην Ελλάδα.

Ώρα της Γης

Η IKEA Ελλάδας, Κύπρου και Βουλγαρίας καθώς και η INTERSPORT Ελλάδας και Κύπρου συμμετείχαν και αυτή τη χρονιά στην καθιερωμένη ενέργεια η **ΩΡΑ ΤΗΣ ΓΗΣ**, σβήνοντας τα φώτα για μία ώρα σε όλα τα καταστήματά τους στις χώρες αυτές.

Η ενέργεια αυτή αποτελεί μία παγκόσμια εκστρατεία ευαισθητοποίησης που υπενθυμίζει σε όλους τους κατοίκους του πλανήτη ότι για τη σωτηρία της γης είναι αναγκαία η προσωπική συμβολή του καθένα από εμάς.



ΗΜΕΡΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Με αφορμή τον εορτασμό της Παγκόσμιας Ημέρας Περιβάλλοντος στις 5 Ιουνίου, πραγματοποιήθηκε στον Όμιλο FOURLIS εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων του Ομίλου στην Ελλάδα καθώς και του κοινού στα καταστήματα IKEA Ελλάδας.

Ειδικότερα, αφίσες και ενημερωτικό υλικό σχετικά με τις μικρές καθημερινές συνήθειες που μπορούμε να αλλάξουμε για να συμβάλλουμε στην προστασία του πλανήτη, ήταν διαθέσιμα στις εγκαταστάσεις του Ομίλου FOURLIS και σε όλους τους εργαζομένους.

Παράλληλα, η IKEA Ελλάδας, σε συνεργασία με την Ελληνική Εταιρία Αξιοποίησης Ανακύκλωσης, και με σκοπό να προτρέψει τους πολίτες να αναλογιστούν τη δική τους ευθύνη και να υιοθετήσουν πρακτικές ανακύκλωσης στην καθημερινότητά τους, έδωσε την ευκαιρία σε μικρούς και μεγάλους να συμμετάσχουν σε ένα σύντομο παιχνίδι, κερδίζοντας συμβολικά δώρα ανακύκλωσης και μαθαίνοντας χρήσιμες πληροφορίες για τη σωστή χρήση των μπλε κάδων ανακύκλωσης και τα υλικά που μπορούμε να απορρίπτουμε σε αυτούς.

Στις 5 και 6 Ιουνίου, με κεντρικό μήνυμα **«Εξοικονόμησε Ενέργεια. Προστάτεψε το Περιβάλλον. Ενεργοποίησου»**, η IKEA και η WWF Ελλάς προσκάλεσαν το κοινό της Θεσσαλονίκης να ανακαλύψει, με έναν

διασκεδαστικό τρόπο, πώς μπορούμε να εξοικονομούμε ενέργεια προστατεύοντας το περιβάλλον.

Ο κόσμος προσκλήθηκε να κάνει ποδήλατο σε μία κατασκευή με δύο ποδήλατα που το ένα ήταν συνδεδεμένο με συμβατικούς λαμπτήρες ενώ το δεύτερο με λαμπτήρες εξοικονόμησης ενέργειας IKEA, ώστε να ανάψουν οι λαμπτήρες. Οι «κόντρες» μεταξύ του κοινού ανέδειξαν τη διαφορά στην κατανάλωση μεταξύ των ενεργοβόρων, κοινών λαμπτήρων πυράκτωσης και των λαμπτήρων χαμηλής ενεργειακής κατανάλωσης.

Την ίδια περίοδο, επιθυμώντας να ενισχύσει τις δράσεις της WWF Ελλάς, η IKEA προσέφερε ένα ποσό από την πώληση λαμπτήρων στο κατάστημα IKEA Θεσσαλονίκη, στην περιβαλλοντική Οργάνωση. Το ποσό που συγκεντρώθηκε για το σκοπό αυτό έφτασε τις 2.000 ευρώ.

Θυμίζουμε ότι η IKEA έχει διακόψει την πώληση συμβατικών λαμπτήρων μέσα από το δίκτυό της, ενώ σε όλα τα καταστήματά της ο φωτισμός προέρχεται αποκλειστικά και μόνο από λαμπτήρες εξοικονόμησης ενέργειας.

Για τη δράση που υλοποίησε στη Θεσσαλονίκη και για τη συμβολή της στην αειφόρο επιχειρηματικότητα και ανάπτυξη, η IKEA απέσπασε το βραβείο στην κατηγορία Energy Mastering-Energy Campaign των «Environmental Awards 2013», που διοργανώθηκαν το Δεκέμβριο του 2012 από την Boussias Communications.



ΚΕΝΤΡΑ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ

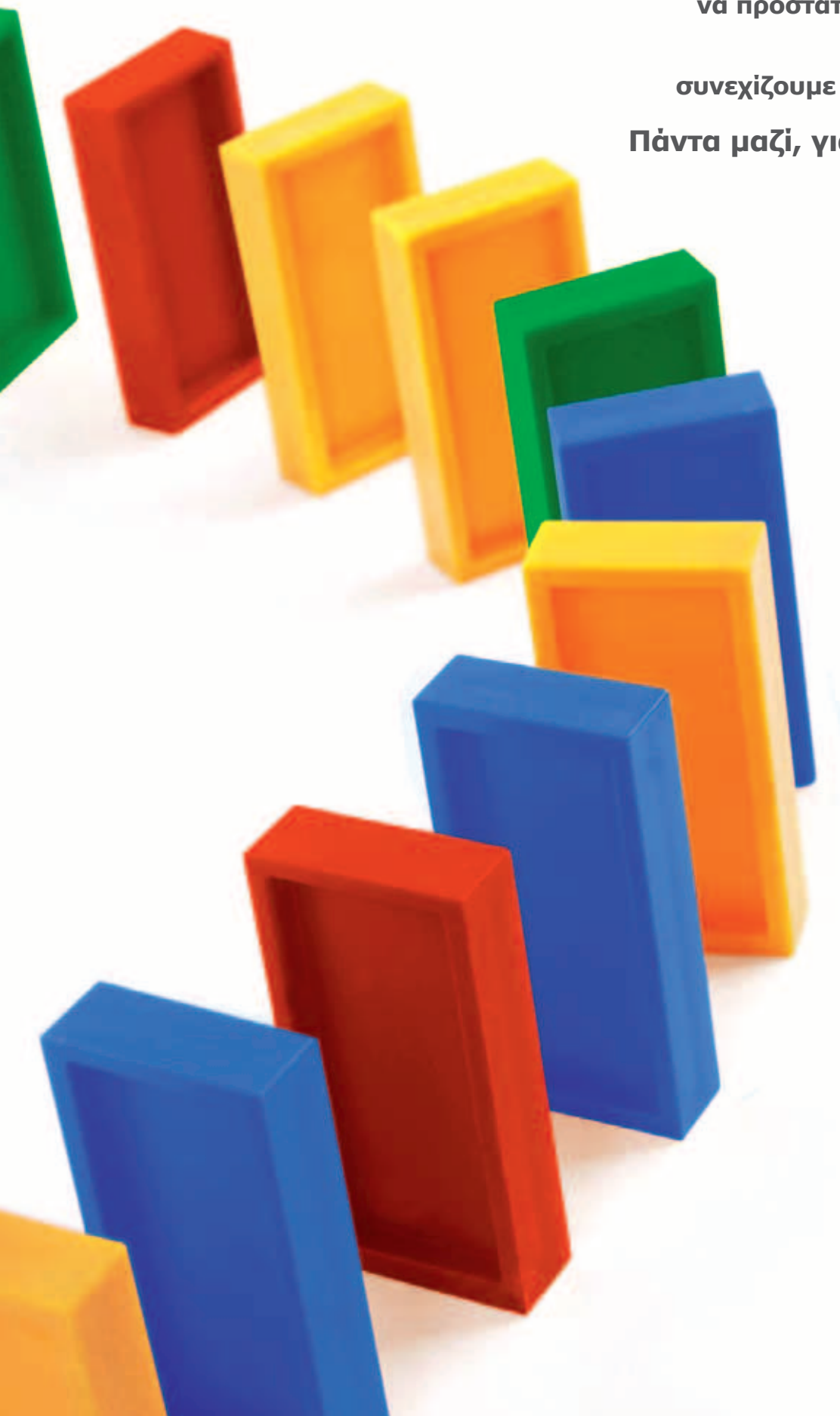
Το 2012 η IKEA διατήρησε τα ολοκληρωμένα Κέντρα Ανακύκλωσης που έχει τοποθετήσει στο Αιγάλεω, τον Πειραιά, το Σύνταγμα και τα Ιωάννινα.

Στο χρονικό διάστημα έως 31/12/2012 στα 4 Ολοκληρωμένα Κέντρα Ανακύκλωσης ανακτήθηκαν 4.627.346 συσκευασίες ή 279.995 κιλά συσκευασιών σε σχέση 5.657.306 συσκευασίες ή 342.361 κιλά συσκευασιών που ανακτήθηκαν το 2011. Το 2012 ανακυκλώθηκαν επίσης 851 κιλά μπαταρίες.

Για ακόμη μια χρονιά προσπαθήσαμε
με όλες μας τις δυνάμεις να προσφέρουμε
στο κοινωνικό σύνολο, να εμπνεύσουμε
τους εργαζομένους μας,
να προστατέψουμε το περιβάλλον.

Κάναμε πολλά...
συνεχίζουμε με ακόμα περισσότερα!

Πάντα μαζί, για μια καλύτερη ζωή.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
Οικουμενικό Σύμφωνο ΟΗΕ
Αναφορά Προόδου 2012 (COP)

Δήλωση υποστήριξης από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο

Με την παρούσα Έκθεση Προόδου, ο Όμιλος FOURLIS επιβεβαιώνει τη δέσμευση του για την εθελοντική υιοθέτηση των δέκα (10) αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, σε θέματα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Συνθηκών Εργασίας, Περιβάλλοντος και Καταπολέμησης της Διαφθοράς. Σύμφωνα με την αποστολή μας, *«να δημιουργούμε επιπλέον αξία για τους Πελάτες μας, τους Ανθρώπους μας, τους Μετόχους μας και την Κοινωνία, παρέχοντας προϊόντα και υπηρεσίες για καλύτερη ζωή»*, δίνουμε μεγάλη βάση στη σταδιακή εφαρμογή των αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου.

Μέσω της συμμετοχής μας στην πρωτοβουλία αυτή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, έχουμε πρόσβαση σε ένα ολοκληρωμένο και αξιόπιστο πλαίσιο πολιτικών για το σχεδιασμό και την εφαρμογή εταιρικών πρακτικών κοινωνικής ευθύνης, διακυβέρνησης και βιωσιμότητας. Παράλληλα, μέσω της εφαρμογής των αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου, συμβάλλουμε στη διάδοση των κοινωνικά υπεύθυνων εταιρικών πρακτικών και την ανάπτυξη βιώσιμων αγορών και επιχειρηματικών μοντέλων. Στην Έκθεση για το 2012, εστιάζουμε στην πρόοδο που έχουμε σημειώσει στην εφαρμογή πολιτικών υγιεινής και ασφάλειας, τόσο για τους εργαζόμενούς μας όσο και για τους πελάτες μας, στις υπεύθυνες πρακτικές μάρκετινγκ και πολιτικής προϊόντος και στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την καταπολέμηση φαινομένων διαφθοράς.

Υπεύθυνη για την ανάπτυξη, διαχείριση και τη διάδοση της εταιρικής υπευθυνότητας στον Όμιλο είναι η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας, η οποία έχει συσταθεί από το 2008 και σε συνεργασία με τα λειτουργικά τμήματα του Ομίλου, σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο σχεδιάζει και υλοποιεί σχετικές πολιτικές και προγράμματα. Η παρούσα Έκθεση Προόδου αποτελεί μια προσπάθεια παρουσίασης αυτών των πολιτικών και προγραμμάτων, των αποτελεσμάτων που έφεραν για το οικονομικό έτος 2012, καθώς και των σχετικών στόχων μας για περαιτέρω βελτίωση.

Είμαστε περήφανοι που συμμετέχουμε σε αυτή τη σημαντική πρωτοβουλία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την προώθηση της εταιρικής υπευθυνότητας και δεσμευόμαστε για τη συνέχιση της τήρησης των αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου και τη διαρκή βελτίωση των σχετικών πολιτικών μας.

Απόστολος Πεταλάς

Διευθύνων Σύμβουλος

Σύντομη Περίληψη

Η Έκθεση Προόδου 2012 του Ομίλου FOURLIS, αποτελεί ένα μέσο δημοσιοποίησης των πολιτικών βιωσιμότητας και κοινωνικής ευθύνης του Ομίλου ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης και εφαρμογής των Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Οι πληροφορίες που εμπεριέχονται στην Έκθεση απευθύνονται στους συμμετόχους του Ομίλου (εργαζόμενοι, πελάτες, προμηθευτές, Μ.Κ.Ο., Μ.Μ.Ε., επίσημες αρχές, τοπικές κοινωνίες, πολίτες) και προς κάθε ενδιαφερόμενο, με στόχο την πληρέστερη και αξιόπιστη πληροφόρησή τους για τον τρόπο ένταξης και εφαρμογής ανάλογων πρακτικών και πολιτικών στις λειτουργίες του Ομίλου.

Η εισαγωγή της Έκθεσης περιλαμβάνει μια επεξήγηση του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε και της σημασίας που έχει για τις επιχειρήσεις. Στο πρώτο κεφάλαιο παρατίθενται οι πολιτικές και τα μέτρα που έχει λάβει ο Όμιλος σχετικά με την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το δεύτερο κεφάλαιο περιγράφει τις συνθήκες εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο ο Όμιλος εφαρμόζει τις αντίστοιχες αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου. Το επόμενο κεφάλαιο περιέχει τις πολιτικές που εφαρμόζει ο Όμιλος με στόχο την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεών του στο φυσικό περιβάλλον. Στο τελευταίο κεφάλαιο περιγράφονται οι ενέργειες που ανέλαβε ο Όμιλος, με στόχο την καταπολέμηση της διαφθοράς.

Μεταξύ άλλων, στους στόχους του Ομίλου FOURLIS για την επόμενη περίοδο εντάσσονται η ενίσχυση των πολιτικών υγιεινής και ασφάλειας, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η βελτίωση της περιβαλλοντικής απόδοσης και η περαιτέρω βελτίωση του περιβάλλοντος εσωτερικού ελέγχου με στόχο την καταπολέμηση της διαφθοράς.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών¹

Το Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών αποτελεί μια πλατφόρμα για τη διαμόρφωση, εφαρμογή και δημοσίευση υπεύθυνων και βιώσιμων εταιρικών πολιτικών. Από την έναρξή του, τον Ιούλιο του 2000, επιδιώκει την εναρμόνιση των εταιρικών λειτουργιών με δέκα παγκοσμίως αποδεκτές αρχές στα θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συνθηκών εργασίας, περιβάλλοντος και καταπολέμησης της διαφθοράς. Με περισσότερα από 8.500 μέλη σε περισσότερες από 135 χώρες, το Οικουμενικό Σύμφωνο αποτελεί διεθνώς τη μεγαλύτερη εθελοντική πρωτοβουλία εταιρικής ευθύνης και βιωσιμότητας.

Απώτερος στόχος του Παγκόσμιου Συμφώνου, διαμέσου των τοπικών προγραμμάτων που έχει υλοποιήσει, των εργαλείων που προσφέρει και των πόρων που διαθέτει, είναι η προώθηση:

- των Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου ως κυρίαρχη πρακτική μεταξύ των επιχειρήσεων,
- ενεργειών που έχουν σαν σκοπό την υποστήριξη των ευρύτερων στόχων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών.

Μέσω της συμμετοχής της στο Οικουμενικό Σύμφωνο, μια εταιρία υιοθετεί ένα διεθνώς αναγνωρισμένο πλαίσιο πολιτικών εταιρικής υπευθυνότητας και βιωσιμότητας ενώ της παρέχεται και πρόσβαση σε πληθώρα σχετικών εργαλείων και πόρων. Επιπλέον, έχει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει την γνώση και εμπειρία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης, ενώ της δίνεται και η ευκαιρία να συμμετέχει σε πρωτοβουλίες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για συγκεκριμένα θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης. Τέλος, μια εταιρία συμμετέχει στην ανταλλαγή καλύτερων πρακτικών και λύσεων με άλλες εταιρίες που αντιμετωπίζουν κοινά προβλήματα².

Σε ετήσια βάση, μια εταιρία που συμμετέχει στο Οικουμενικό Σύμφωνο δημοσιεύει στοιχεία αναφορικά με την πρόοδο που έχει σημειώσει κατά την εφαρμογή των δέκα Αρχών στην καθημερινή λειτουργία της. Η δημοσίευση αυτών των στοιχείων γίνεται μέσω ενός εγγράφου που ονομάζεται Έκθεση Προόδου και απευθύνεται σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης (εργαζόμενοι, μέτοχοι, πελάτες, Μ.Μ.Ε, επίσημες αρχές κλπ.) εξυπηρετώντας τους ακόλουθους σκοπούς³:

- Προώθηση της διαφάνειας
- Προώθηση της συνεχούς βελτίωσης της απόδοσης
- Διασφάλιση της ακεραιότητας του Οικουμενικού Συμφώνου και του Ο.Η.Ε
- Δημιουργία βάσης εταιρικών πρακτικών με στόχο την προώθηση του διαλόγου και την ανταλλαγή γνώσης

Ο Όμιλος FOURLIS είναι μέλος του Οικουμενικού Συμφώνου από το 2008.

¹ Πηγή: “Corporate Sustainability in the World Economy. United Nations Global Compact” διαθέσιμο στο http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/GC_brochure_FINAL.pdf

² Πηγή: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>

³ Πηγή: http://www.unglobalcompact.org/COP/communicating_progress.html

Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλούμε απευθυνθείτε στην ιστοσελίδα του Οικουμενικού Συμφώνου www.unglobalcompact.org.

Στοιχεία Επικοινωνίας

Για οποιοδήποτε θέμα σχετικά με αυτή την Έκθεση Προόδου καθώς και για οποιοδήποτε ζήτημα αφορά στην Κοινωνική Υπευθυνότητα του Ομίλου FOURLIS, παρακαλούμε επικοινωνήστε με την:

κα Λήδα Φουρλή

Διευθύντρια Κοινωνικής Υπευθυνότητας, FOURLIS A.E. Συμμετοχών

Λ. Κηφισίας 340, Νέο Ψυχικό, 15451

E-mail: csr@fourlis.gr

Τηλ.: 210 6293000

Fax: 210 6293205

Ανθρώπινα Δικαιώματα

Αρχή 1^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Αρχή 2^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι δικές τους δραστηριότητες δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

1. Προσέγγιση και Στόχοι

Ο Όμιλος FOURLIS προσεγγίζει τα θέματα σεβασμού και προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων με συστηματικό τρόπο, μέσω των πολιτικών που υιοθετεί και των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνει. Η προσπάθειά αυτή έχει σαν βασικούς της άξονες τον Κώδικα Δεοντολογίας, («εφεξής θα αναφέρεται ως «ο Κώδικας»), ο οποίος εστιάζει στην υποχρέωση των εργαζομένων για ηθική επαγγελματική συμπεριφορά και σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, την Πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας που έχει αναπτυχθεί για να παρέχει τις καλύτερες δυνατές συνθήκες τόσο για τους εργαζόμενους του Ομίλου όσο και για τους πελάτες του, καθώς και τις υπεύθυνες πολιτικές προϊόντος των θυγατρικών του εταιριών, οι οποίες έχουν στόχο την ασφάλεια και την ολοκληρωμένη πληροφόρηση του τελικού χρήστη των προϊόντων.

Αναγνωρίζοντας τη σημασία των δύο πρώτων αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου, ο Όμιλος θέτει διαρκώς στόχους βελτίωσης όσον αφορά τόσο την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όσο και την αποτροπή περιστατικών παραβίασης τους στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του. Στην ενότητα 1.4 περιλαμβάνονται οι στόχοι που έχει θέσει ο Όμιλος FOURLIS για την επόμενη περίοδο.

1.1 Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ομίλου FOURLIS

Ο Κώδικας Δεοντολογίας, («ο Κώδικας»), εστιάζει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο προωθεί το σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Μέσω του Κώδικα, ο Όμιλος FOURLIS προωθεί και εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους καθώς και πολιτική απαγόρευσης σεξουαλικής παρενόχλησης σε πλήρη εναρμόνιση με την εργατική νομοθεσία. Επίσης, η πολιτική αποτροπής βίας στους χώρους εργασίας του Ομίλου FOURLIS, όπως αυτή διατυπώνεται στον Κώδικα, απαγορεύει ρητά τις πράξεις βίας, τα απειλητικά μηνύματα ή συμπεριφορά και τη χρήση ή κατοχή όπλων από οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο, σε χώρους εργασίας ή κατά τη διάρκεια συναλλαγών με εξωτερικούς συνεργάτες.

Επιπλέον, ο Κώδικας περιλαμβάνει θέματα που αφορούν στην Πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας του Ομίλου με στόχο τη συνεχή αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας. Στην ίδια πολιτική, αναδεικνύεται και η υποχρέωση που έχει ο Όμιλος να εμπορεύεται και να διακινεί είδη χωρίς προβλήματα ποιότητας και να προστατεύει την υγεία και την ασφάλεια των καταναλωτών του, ενώ δίνεται έμφαση στη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και στη συνεργασία με τους δημόσιους φορείς σε περιπτώσεις ελέγχου ή ερευνών. Οι βασικές παράμετροι της Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας καθώς και των υπεύθυνων πρακτικών πολιτικής προϊόντος του Ομίλου FOURLIS αναλύονται στις επόμενες παραγράφους.

Επισημαίνεται ότι η προσέγγιση και οι πολιτικές του Ομίλου σε θέματα αμοιβών, αδειών και ωραρίου αναπτύσσονται με γνώμονα την ισχύουσα νομοθεσία και τη συμμόρφωση με αυτήν.

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS οφείλουν να ενστερνίζονται, να σέβονται και να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας. Η αναλυτική έκδοση του Κώδικα παραδίδεται σε όλα τα στελέχη της εταιρίας, τα οποία υπογράφουν το σχετικό συνοδευτικό έντυπο αποδοχής. Η συνοπτική έκδοση του Κώδικα, καθώς και οι τυχόν αλλαγές του, διανέμονται σε όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι επίσης υπογράφουν το σχετικό συνοδευτικό έντυπο αποδοχής.

Ο Κώδικας περιλαμβάνει τα εξής θέματα:

1. Δέσμευση για την τήρηση επαγγελματικής δεοντολογίας και συμμόρφωσης με τη νομοθεσία

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS δεσμεύονται να συμπεριφέρονται ηθικά και σύννομα, ανεξάρτητα από τη θέση που κατέχουν ή τον τόπο που εργάζονται. Η δέσμευση περιλαμβάνει συμμόρφωση με ΟΛΟΥΣ τους νόμους που ρυθμίζουν ή ισχύουν για τη λειτουργία των εταιριών του Ομίλου καθώς και με τα πρότυπα επαγγελματικής δεοντολογίας.

2. Επικοινωνία περιπτώσεων αντιδεοντολογικής ή μη σύννομης συμπεριφοράς

Η Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου FOURLIS λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, και καλώντας την, μπορεί κανείς να αναφέρει ανώνυμα ή επώνυμα, οποιουδήποτε προβληματισμούς για παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας ή μη συμμορφώσεις με την κείμενη νομοθεσία.

Η πρόσβαση στη Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας επιτυγχάνεται καλώντας από κινητό ή σταθερό τηλέφωνο, τον αριθμό 210-6293010 ενώ ισχύει και η ηλεκτρονική διεύθυνση: codeofconduct@fourlis.gr.

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS δεν πρέπει να αφήνουν τις επαγγελματικές συναλλαγές τους να επηρεάζονται ή να φαίνεται ότι επηρεάζονται από προσωπικά ή οικογενειακά συμφέροντα. Σύγκρουση συμφερόντων ενδέχεται να προκύψει, εάν κάποιος εργαζόμενος ή μέλος της οικογένειάς του προβεί σε πράξη ή προβάλλει συμφέρον που καθιστά δύσκολη αντικειμενικά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή αν δεχθεί ανάρμοστο προσωπικό όφελος, ως αποτέλεσμα της θέσης του, στον Όμιλο FOURLIS.

4. Επαγγελματικά δώρα, πληρωμές και δίκαιες συναλλαγές

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS δεν πρέπει ποτέ να προσφέρουν /λαμβάνουν (άμεσα ή έμμεσα) οποιοδήποτε αντικείμενο αξίας προς ή από πελάτη για να επηρεάσουν ή να ανταμείψουν μια ενέργεια, παραβιάζοντας έτσι την πολιτική του Ομίλου FOURLIS ή του πελάτη.

5. Διεθνής επιχειρηματική συμπεριφορά

Ως διεθνής Όμιλος, ο Όμιλος FOURLIS αναγνωρίζει την ευθύνη του προς τα συμφέροντα των χωρών όπου συναλλάσσεται. Τηρεί όλους τους νόμους και τους κανονισμούς, σέβεται τις νόμιμες επιβαρύνσεις των χωρών που τον φιλοξενούν και δε συμμετέχει σε ενέργειες εμπορικού αποκλεισμού. Οι εργαζόμενοι του Ομίλου δεν πρέπει ποτέ να πραγματοποιούν πληρωμή ή προσφορά ή να δίνουν οτιδήποτε αξία σε ξένο αξιωματούχο ή σύμβουλο ή αντιπρόσωπο εκτός και αν η πληρωμή προορίζεται για πραγματικές επαγγελματικές υπηρεσίες και είναι νόμιμη σύμφωνα με την ισχύουσα τοπική νομοθεσία και τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου FOURLIS.

6. Ακρίβεια και διατήρηση εταιρικών αρχείων και στοιχείων

Οι εταιρίες του Ομίλου FOURLIS τηρούν αρχεία και οικονομικά στοιχεία που αποδίδουν με ακρίβεια και ορθότητα τις συναλλαγές τους. Επίσης, ο Όμιλος διαθέτει και σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Οι εργαζόμενοι του Ομίλου οφείλουν να τηρούν σωστά και ακριβή τα επιχειρηματικά αρχεία για όλες τις δραστηριότητες σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες των εταιριών και τους ισχύοντες νόμους και σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να αποτυπώνουν ανακρίβειες ή να παραποιούν στοιχεία.

7. Εταιρικές ανακοινώσεις

Η FOURLIS AE ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, μέσω του Τμήματος Εταιρικών Ανακοινώσεων, παρέχει έγκυρη και έγκαιρη επικοινωνία στους μετόχους και τους φορείς, προκειμένου να διατίθενται σε αυτούς πλήρεις και ακριβείς πληροφορίες, επί παντός ζητήματος, σχετικά με την οικονομική κατάσταση των εταιριών του Ομίλου και τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων τους. Μόνο τα εξουσιοδοτημένα από το ΔΣ του Ομίλου FOURLIS φυσικά πρόσωπα, μπορούν να επικοινωνούν με τους δημόσιους φορείς και τα ΜΜΕ και να ανακοινώνουν στοιχεία σχετικά με τις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα των εταιριών του Ομίλου FOURLIS .

8. Το περιβάλλον εργασίας στον Όμιλο FOURLIS

Βασική αρχή λειτουργίας του Ομίλου FOURLIS είναι ο σεβασμός για τον Άνθρωπο. Οι εταιρίες του Ομίλου δείχνουν το σεβασμό τους για όλους τους εργαζόμενους παρέχοντας θετικό, παραγωγικό και ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

Οι πολιτικές:

- Ίσων ευκαιριών εργασίας,
- Απαγόρευσης σεξουαλικής παρενόχλησης,
- Εναντίον της βίας στο χώρο εργασίας και
- Απαγόρευσης αγοράς, πώλησης, χρήσης, φύλαξης ή κατοχής ναρκωτικών και αλκοόλ στο χώρο εργασίας

του Ομίλου FOURLIS, απαγορεύουν τη διάκριση και την παρενόχληση και εξασφαλίζουν έναν υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

9. Πρακτικές εμπορίου και ανταγωνισμού

Οι νόμοι του Antitrust εξασφαλίζουν την ύπαρξη ενός ισορροπημένου επιχειρηματικού στίβου που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να ανταγωνίζονται δίκαια σε ό,τι αφορά στην τιμή, την ποιότητα και την εξυπηρέτηση των πελατών τους. Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS οφείλουν να τηρούν πάντοτε, χωρίς εξαίρεση, τους κανόνες και το πνεύμα των νόμων του Antitrust και του ανταγωνισμού. Κάθε συμφωνία ή ανάληψη ευθύνης (επίσημης ή ανεπίσημης, ρητής ή υπονοούμενης) μεταξύ ανταγωνιστών για αύξηση, μείωση ή σταθεροποίηση τιμών είναι παράνομη και απαγορεύεται

αυστηρά.

10. Ποιότητα εμπορευμάτων και προστασία φυσικού περιβάλλοντος

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS πρέπει να ενημερώνουν άμεσα τον προϊστάμενό τους, σε περίπτωση που πληροφορηθούν οτιδήποτε σχετικό με πρόβλημα ποιότητας των εμπορευμάτων.

Ο Όμιλος FOURLIS έχει δεσμευτεί να τηρεί στάση περιβαλλοντικά υπεύθυνου Ομίλου και να συμμορφώνεται με όλους τους περιβαλλοντικούς νόμους και κανονισμούς. Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS ελαχιστοποιούν την επίδραση των εταιριών του Ομίλου στο περιβάλλον, με μεθόδους που είναι κοινωνικά υπεύθυνες, βασίζονται στην επιστήμη και είναι οικονομικά αποδεκτές (προγράμματα ανακύκλωσης, εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας κ.α).

11. Χρήση των περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου (εξοπλισμού και υπηρεσιών)

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS πρέπει να χρησιμοποιούν την περιουσία του Ομίλου, τις εγκαταστάσεις και τους πόρους του (ανθρώπινους και υλικούς) αποκλειστικά και μόνο για τις δραστηριότητες του Ομίλου και όχι για προσωπικούς λόγους.

12. Τήρηση απορρήτου

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS, οι οποίοι έχουν πρόσβαση σε εμπιστευτικές, απόρρητες ή προνομιακές πληροφορίες σχετικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Ομίλου δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να τις αποκαλύπτουν σε τρίτους και να τις χρησιμοποιούν για προσωπικό τους όφελος (ή όφελος τρίτων).

1.2 Πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας

Η προσπάθεια που καταβάλλει ο Όμιλος για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αντικατοπτρίζεται και στην Πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας. Τα μέτρα που λαμβάνει έχουν σαν στόχο την προστασία και την ασφάλεια τόσο των εργαζομένων όσο και των πελατών του και την ανταπόκριση στα ρυθμιστικά και ηθικά πρότυπα των χωρών όπου δραστηριοποιείται.

Αξιίζει να αναφερθεί ότι η HOUSEMARKET AE., θυγατρική εταιρία του Ομίλου και υπεύθυνη για τη λειτουργία των καταστημάτων IKEA, έχει υιοθετήσει Πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας σε όλες τις εγκαταστάσεις και τα καταστήματά της, με σκοπό τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, των επισκεπτών και συνεργατών της. Συγκεκριμένα, σκοπός της εταιρίας είναι η συνεχής βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τη μείωση των δεικτών ατυχημάτων, των παρολίγων ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών με απώτερο στόχο την εξάλειψή τους. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού, η εταιρία εφαρμόζει Σύστημα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας και τηρεί την κείμενη νομοθεσία.

Η πολιτική Υγιεινής και Ασφάλειας της HOUSEMARKET AE. είναι καταγεγραμμένη και κύρια σημεία της αποτελούν:

- η αναγνώριση και η εκτίμηση των κινδύνων που ενέχουν οι δραστηριότητες της HOUSEMARKET A.E.
- η λήψη μέτρων για τη μείωση της επικινδυνότητας των δραστηριοτήτων της εταιρίας
- η κατανομή των αρμοδιοτήτων Υγιεινής και Ασφάλειας σε όλη τη διοίκηση
- η υποστήριξη του Συστήματος Υγιεινής και Ασφάλειας με πόρους και υλικοτεχνική υποδομή
- η συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων

- η επιλογή κατάλληλων στελεχών και η συνεχής κατάρτισή τους
- η διερεύνηση όλων των συμβάντων
- η αξιολόγηση του Συστήματος Υγιεινής και Ασφάλειας με στόχο τη συνεχή βελτίωσή του
- η διεξαγωγή εσωτερικών ελέγχων με σκοπό την πρόληψη και επίλυση των προβλημάτων που σχετίζονται με τα θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας

Επισημαίνεται ότι τα καταστήματα IKEA έχουν τους περισσότερους επισκέπτες του Ομίλου οι οποίοι, το 2012, ξεπέρασαν τους 8.720.000*, καθώς και τους περισσότερους εργαζόμενους του Ομίλου (περίπου 2.000)*, γεγονός που αναδεικνύει τη σημασία της εφαρμογής Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας στην HOUSEMARKET A.E.

** Τα στοιχεία αφορούν στα καταστήματα Ελλάδας, Κύπρου και Βουλγαρίας*

1.3 Υπεύθυνη πολιτική προϊόντος

Ο Όμιλος FOURLIS εφαρμόζει υπεύθυνες πολιτικές προϊόντος, λαμβάνοντας μέτρα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των πελατών και των καταναλωτών του αλλά και για την υπεύθυνη και αξιόπιστη πληροφόρησή του σχετικά με αυτά. Πρωτίστως, ο Όμιλος παρακολουθεί και συμμορφώνεται με την εγχώρια αλλά και την Ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα τεχνικών προδιαγραφών και ασφαλούς χρήσης των προϊόντων. Συγκεκριμένα, για τα προϊόντα εμπορίας της εταιρίας του Ομίλου FOURLIS TRADE AEBE., η εταιρία παρακολουθεί τη σχετική νομοθεσία μέσω και της συμμετοχής της στον Σύνδεσμο Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων Ηλεκτρικών Συσκευών και ελέγχει τα προϊόντα που εισάγει ώστε να είναι σύμφωνα με τις τεχνικές προδιαγραφές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης, όλα τα εργοστάσια που παράγουν τα προϊόντα που διανέμει η FOURLIS TRADE AEBE στην Ελλάδα, παρέχουν ειδική σήμανση για την ενεργειακή κλάση της κάθε συσκευής που εισάγεται.

Για τα προϊόντα της αλυσίδας των καταστημάτων IKEA, εφαρμόζεται πολιτική ανάκλησης και ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, η περίπτωση της ανάκλησης δημοσιοποιείται. Επίσης, η εταιρία παρέχει ειδική σήμανση στις συσκευασίες και στα προϊόντα που εμπορεύεται, για κινδύνους που σχετίζονται με την υγεία ή/και για την ασφαλή χρήση τους καθώς και εγχειρίδια οδηγιών χρήσης σε πολλές γλώσσες. Επιπλέον, η αλυσίδα καταστημάτων IKEA έχει ειδική τιμολογιακή πολιτική που σαν στόχο έχει τη διάθεση των προϊόντων της στις χαμηλότερες δυνατές τιμές, ώστε να αποκτήσουν πρόσβαση σε αυτά όσο το δυνατόν περισσότεροι καταναλωτές. Τέλος, παρέχει πολυετή εγγύηση στα προϊόντα της, που σε κάποιες περιπτώσεις φτάνει τα 25 χρόνια.

Για την αλυσίδα των καταστημάτων INTERSPORT, η υπεύθυνη πολιτική προϊόντος ταυτίζεται με την ενημέρωση των καταναλωτών για την καταλληλότητα των αθλητικών ειδών και των οργάνων γυμναστικής ανάλογα με την φυσική τους κατάσταση ή πάθηση. Παρόλα αυτά, η INTERSPORT ενημερώνει ρητά τους καταναλωτές πως η ενημέρωση που παρέχει προς τους πελάτες της, κατά την επιλογή προϊόντων, έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα και πως δε θα πρέπει σε καμία περίπτωση να παραβλέψουν μία ιατρική συμβουλή ή διάγνωση που ήδη έχουν ή να αμελήσουν να λάβουν μία ιατρική συμβουλή ή διάγνωση για μία πάθηση. Ταυτόχρονα, στοιχείο της πολιτικής μάρκετινγκ της εταιρίας είναι η προώθηση του αθλητισμού και η δημιουργία αθλητικής συνείδησης στους καταναλωτές της, μέσω της επιτυχοφώνησης διοργάνωσης αθλητικών δραστηριοτήτων και άλλων δράσεων.

1.4 Στόχοι

Ο Όμιλος έχει θέσει τους ακόλουθους στόχους για την επόμενη περίοδο, σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα:

A) Καταγραφή πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας για όλες τις θυγατρικές του Ομίλου.

B) Δημιουργία εγχειριδίων ασφαλείας «Safety Manuals» για όλες τις θυγατρικές του Ομίλου.

Γ) Δημιουργία εγχειριδίου «Risk Manual» για τις εταιρίες του Ομίλου, εκτός της ΙΚΕΑ που ήδη διαθέτει.

2. Εφαρμογή

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται τα μέτρα που έλαβε ο Όμιλος εντός του 2012, ή εκείνα που ισχύουν από προηγούμενα έτη, ως αποτέλεσμα της προσέγγισής του για το σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

2.1 Μηχανισμός παρακολούθησης της εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας

Ο Όμιλος έχει δημιουργήσει τη «Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας» μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν περιπτώσεις παραβίασης του Κώδικα ή της ισχύουσας νομοθεσίας, ενώ για τον ίδιο λόγο, ισχύει και η σχετική ηλεκτρονική διεύθυνση codeofconduct@fourlis.gr. Στη συγκεκριμένη τηλεφωνική γραμμή και στην ηλεκτρονική διεύθυνση έχει δοθεί απ' ευθείας και αποκλειστική πρόσβαση στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου που λαμβάνει, αξιολογεί και διερευνά τις πάσης φύσεως καταγγελίες και αναφορές.

2.2 Εφαρμογή της Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας

Με στόχο τη διασφάλιση της τήρησης της Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας, πραγματοποιούνται επιθεωρήσεις από τεχνικούς ασφαλείας σε όλες τις εγκαταστάσεις. Οι τεχνικοί ασφαλείας επιθεωρούν και ελέγχουν ότι τηρούνται όλες οι σχετικές διαδικασίες σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς ασφαλείας και τον εσωτερικό σχεδιασμό. Οι επιθεωρήσεις πραγματοποιούνται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, εξαμηνιαία και ετήσια συχνότητα.

Επιπροσθέτως, ο Όμιλος λαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα:

- Συνεργασία με εξωτερική υπηρεσία προστασίας και πρόληψης
- Γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου βάσει υπάρχουσας μεθοδολογίας
- Απαίτηση, έναντι των προμηθευτών της, για προμήθεια πιστοποιητικών ασφαλείας προϊόντων
- Λήψη μέτρων για τη μείωση των περιπτώσεων «emergency pick» με στόχο την πρόληψη ατυχημάτων

Για την αλυσίδα των καταστημάτων IKEA, ο Όμιλος έχει προχωρήσει στην κατανομή αρμοδιοτήτων με υπεύθυνο Υγιεινής και Ασφάλειας για κάθε κατάστημα. Επίσης, έχει προχωρήσει στη δημιουργία εσωτερικών ομάδων Safety, Πυρασφάλειας και Α' βοηθειών σε κάθε κατάστημα. Οι εσωτερικές ομάδες πυρασφάλειας και Α' βοηθειών λαμβάνουν πιστοποιημένη ετήσια εκπαίδευση.

Επιπλέον, ο Όμιλος μεριμνά για την ενημέρωση και την εκπαίδευση των εργαζομένων στα καταστήματα IKEA. Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται τακτικά ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν σε έκτακτα περιστατικά. Η εκπαίδευση περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- Διεξαγωγή προγραμματισμένης ετήσιας άσκησης εκκένωσης καταστήματος με πελάτες
- Διεξαγωγή μη προγραμματισμένης εξαμηνιαίας άσκησης εκκένωσης καταστήματος χωρίς πελάτες

- Διεξαγωγή μηνιαίας άσκησης πυρασφάλειας
- Εκπαίδευση των υπευθύνων των καταστημάτων
- Εκπαίδευση προσωπικού ασφαλείας σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- Μηνιαίο έλεγχο γνώσεων προσωπικού σε θέματα ασφαλείας

Παράλληλα, η HOUSEMARKET AE έχει προχωρήσει στην έκδοση και παράδοση, σε κάθε εργαζόμενο, ατομικού εγχειριδίου «Safety Manual» αναφερόμενο σε θέματα πυρασφάλειας, εκκένωσης, πρόληψης ατυχημάτων, διάρρηξης κ.α.

Όλα τα περιστατικά υγείας και ασφαλείας που συμβαίνουν εντός των εγκαταστάσεων των καταστημάτων IKEA αναφέρονται και, στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής, συντάσσεται αναφορά ασφαλείας «Safety Report» για κάθε κατάσταση ξεχωριστά, καθώς και για το σύνολό τους. Η αναφορά περιέχει πληροφορίες για τον αριθμό και τον τύπο των περιστατικών και για τον τρόπο αντιμετώπισής τους. Μέσω αυτών των αναφορών, ο Όμιλος λαμβάνει χρήσιμη πληροφόρηση για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών του.

Για την αντιμετώπιση περιστατικών υγείας, ο Όμιλος έχει μεριμνήσει για την ύπαρξη ιατρείων εξοπλισμένων με ιατρικά κρεβάτια και αυτόματο εξωτερικό απινιδωτή σε όλα τα καταστήματα IKEA.

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι για την καλύτερη εξυπηρέτηση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, τα καταστήματα IKEA διαθέτουν ειδικό αμαξίδιο στην είσοδο για την εύκολη μετακίνησή τους καθώς και ειδικά διαμορφωμένες τουαλέτες.

Πέρα από τα καταστήματα IKEA, ο Όμιλος επιδιώκει τη βελτίωση των συνθηκών Υγιεινής και Ασφαλείας και για τις άλλες θυγατρικές του. Στην θυγατρική του Ομίλου TRADE LOGISTICS AEBE, τα μέτρα Υγιεινής και Ασφαλείας περιλαμβάνουν εγκατάσταση συστήματος πυρασφάλειας προσαρμοσμένο να ανταποκρίνεται στις ειδικές απαιτήσεις των εγκαταστάσεων της εταιρίας, εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα πυρασφάλειας (χρήση μασκών και πυροσβεστήρων), ασφαλείας στην εργασία και παροχής Α' βοθηθιών.

Επίσης γίνεται ετήσια άσκηση πυρασφάλειας κάθε Μάιο, διμηνιαίος έλεγχος όλων των συστημάτων πυρασφάλειας και πυρανίχνευσης και δεκαπενθήμερος έλεγχος του συστήματος αυτόματης κατάσβεσης, ενώ τηρείται αρχείο καταγραφής όλων των ελέγχων που πραγματοποιούνται.

2.3 Υπεύθυνη πολιτική προϊόντος

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, ο Όμιλος δίνει έμφαση στην ποιότητα των προϊόντων και υπηρεσιών που παρέχει, όπως προκύπτει και από τη σχετική παράγραφο του Κώδικα Δεοντολογίας (βλέπε παράγραφο 1.1). Η FOURLIS TRADE AEBE λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εξαλείψει τυχόν αστοχίες στην κατασκευή των προϊόντων που διανέμει στην Ελληνική αγορά, που μπορεί να έχουν επιπτώσεις στη διάρκεια ζωής της συσκευής ή σε προβλήματα στη χρήση του προϊόντος, διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την ποιότητα τους.

Η διασφάλιση της ποιότητας επιτυγχάνεται μέσω της διαδικασίας δειγματοληπτικού τεχνικού ελέγχου των προϊόντων που διακινεί η εταιρία. Αρμόδια για τη διεξαγωγή του τεχνικού ελέγχου των προϊόντων είναι η θυγατρική εταιρία του Ομίλου SERVICE ONE. Επιπλέον, η εταιρία FOURLIS TRADE AEBE έχει θεσπίσει πολιτική αντικατάστασης προϊόντων με καθόλου ή ελάχιστη επιβάρυνση για τον καταναλωτή ανάλογα με τον χρόνο χρήσης της συσκευής και το αν είναι εντός ή εκτός εγγύησης, καθώς και πολιτική ανάκλησης, εφόσον κάτι τέτοιο κριθεί απαραίτητο.

Προχωρώντας στις υπόλοιπες θυγατρικές του Ομίλου FOURLIS, η εταιρία INTERSPORT A.E. έχει αναλάβει πρωτοβουλίες για να βοηθήσει τους καταναλωτές να επιλέξουν τα κατάλληλα προϊόντα ανάλογα με την κατάσταση της υγείας τους ή τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σώματός τους. Ένα παράδειγμα τέτοιας πρωτοβουλίας είναι η χρήση του μηχανήματος Footscan, το οποίο δείχνει αν ο πελάτης έχει ουδέτερο πέλμα ή πέλμα με υπερπρηνισμό ή με υποπρηνισμό, κατευθύνοντας με τον τρόπο αυτό τον καταναλωτή να επιλέξει το κατάλληλο αθλητικό υπόδημα fitness ή running ανάλογα με τη μορφολογία του πέλματός του. Παράλληλα τα υποδήματα fitness και running είναι σηματοδοτημένα με ειδικά σύμβολα που δείχνουν για ποιον τύπο πέλματος ενδείκνυνται και ποιες είναι οι τεχνολογίες που φέρουν, ούτως ώστε να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες των πελατών. Επιπλέον, σαν ειδική σήμανση, αναγράφεται η ένδειξη «phthalate free» στα αξεσουάρ γυμναστικής (fitness), τα οποία δεν περιέχουν φθαλικές ενώσεις. Τέλος, τα αξεσουάρ γυμναστικής, ορειβασίας, running, ποδοσφαίρου και μπάσκετ έχουν πιστοποίηση CE.

Η παροχή ειδικής σήμανσης και ενδείξεων για την πληρέστερη ενημέρωση των καταναλωτών, αποτελεί προτεραιότητα και για την αλυσίδα των καταστημάτων IKEA. Ως μέρος της φιλοσοφίας της, η εταιρία παρέχει πληροφορίες και ενδείξεις σχετικά με τυχόν προβλήματα ή επιπτώσεις στην υγεία, με επικίνδυνες ουσίες, με το εάν η χρήση ενός προϊόντος πρέπει να πραγματοποιείται μόνο από ενήλικες, διαστάσεις και πληροφορίες σχετικές με τη κατασκευή των προϊόντων, κ.α.

Επιπλέον, τα εστιατόρια των καταστημάτων IKEA είναι πιστοποιημένα κατά ISO 22000 το οποίο έχει χορηγηθεί για την ασφάλεια των τροφίμων που προσφέρονται.

Τέλος, όλα τα προϊόντα του Ομίλου FOURLIS είναι σε πλήρη συμμόρφωση με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία και φέρουν την ανάλογη σήμανση (π.χ. CE).

2.4 Τοπικές κοινωνίες

Ο Όμιλος FOURLIS συνεισφέρει στις τοπικές κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιείται επιχειρηματικά μέσα από δράσεις Κοινωνικής Υπευθυνότητας που υλοποιεί. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες δράσεις:

- Εθελοντική Αιμοδοσία σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου, δύο φορές το χρόνο
- Δωρεά τροφίμων και ειδών πρώτης ανάγκης σε πληθώρα ιδρυμάτων και οργανισμών
- Στήριξη Συλλόγων, Ιδρυμάτων και Φορέων με εξοπλισμό χώρων, δωρεά προϊόντων και άλλες δράσεις

Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τις παραπάνω δράσεις, καθώς και για άλλες δράσεις που υλοποίησε ο Όμιλος FOURLIS το 2012 στα πλαίσια του προγράμματος Κοινωνικής Υπευθυνότητας που πραγματοποιεί, μπορείτε να βρείτε στην ενότητα «Κοινωνικός Απολογισμός».

3. Αποτελέσματα

Η ενότητα περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με τα αποτελέσματα της εφαρμογής των ανωτέρω πολιτικών του Ομίλου FOURLIS.

Κώδικας Δεοντολογίας

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου στην Ελλάδα και την Κύπρο έχουν υπογράψει, ανάλογα με το ιεραρχικό τους επίπεδο, την αναλυτική ή τη συνοπτική έκδοση του Κώδικα.

Εντός του 2012, σε επίπεδο Ομίλου, καταγράφηκαν τρία (3) περιστατικά καταγγελίας για αντιδεοντολογική συμπεριφορά στη Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας. Τα περιστατικά αυτά ερευνήθηκαν άμεσα από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου και στις περιπτώσεις που προέκυψε ότι όντως ευσταθούσαν οι καταγγελίες, ελήφθησαν τα κατάλληλα μέτρα.

Υγιεινή και Ασφάλεια

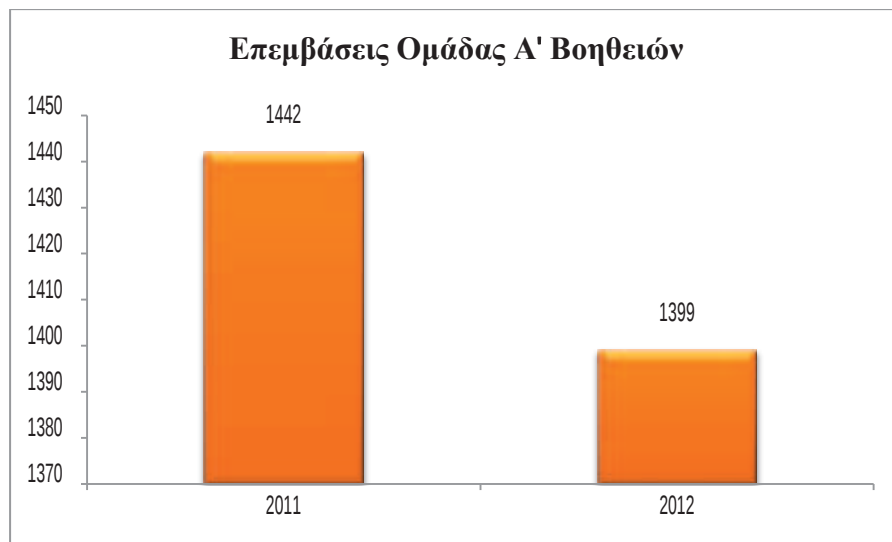
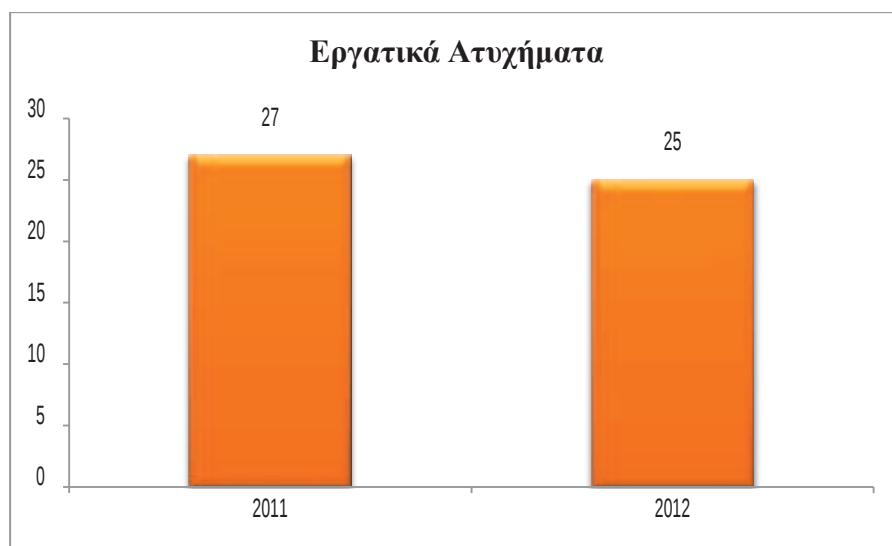
Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει στοιχεία σχετικά με τα ατυχήματα και τις ασθένειες στους χώρους εργασίας του Ομίλου FOURLIS για τα έτη 2011 και 2012.

	2012	2011
Αριθμός ατυχημάτων στο χώρο εργασίας*	47	151
Αριθμός ατυχημάτων στο χώρο εργασίας (με απουσία πάνω από τρεις ημέρες)	28	27
Σύνολο ανθρωποωρών εκπαίδευσης σε θέματα ασφάλειας	5.161	4.191
Ημέρες απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας (άνω των 3 ημερών)	8.864	5.948
Ημέρες απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας (κάτω των τριών ημερών)	3.967	4.292

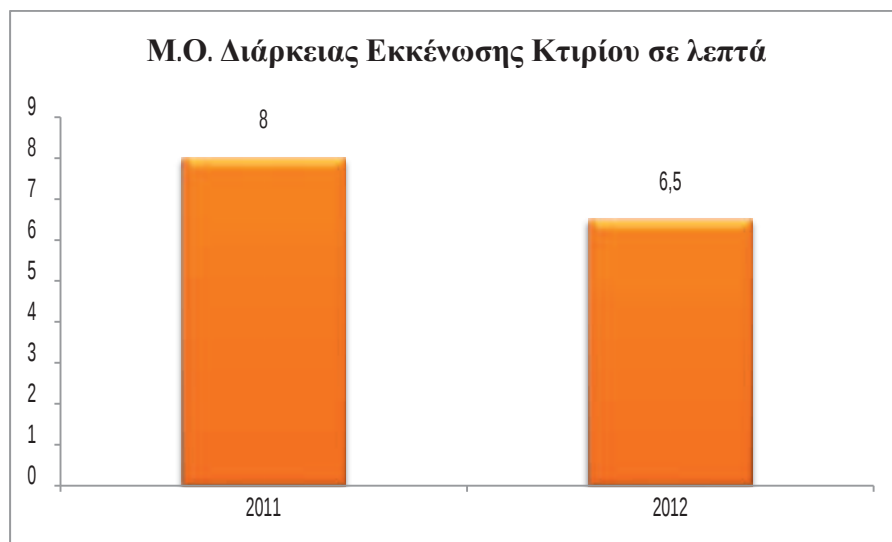
* Αφορούν, κατά κύριο λόγο, μικροτραυματισμούς εργαζομένων

Ειδικότερα:

- Για την αλυσίδα καταστημάτων IKEA σημειώθηκε μείωση στα εργατικά ατυχήματα, στα ατυχήματα πελατών και στις επεμβάσεις των Ομάδων Α' βοθητών όπως φαίνεται στα διαγράμματα που ακολουθούν:



- Ο μέσος όρος διάρκειας εκκένωσης των κτιρίων καταστημάτων έχει μειωθεί



- Το σύνολο των εργαζομένων των καταστημάτων ΙΚΕΑ, έχει εκπαιδευτεί σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας

Οι πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζουν τα στοιχεία που αφορούν στις ώρες εκπαίδευσης των εργαζομένων στην ΙΚΕΑ και τη θεματολογία των εκπαιδεύσεων:

ΕΤΟΣ	Ώρες Εκπαίδευσης σε θέματα Ασφάλειας
2012	2.861
2011	4.115

ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	ΤΜΗΜΑ
Υγιεινή και Ασφάλεια στα εστιατόρια	Εστιατόρια
Πρώτες Βοήθειες	Ομάδα Α' Βοηθειών
Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία	Σχεδιαστές / Διακοσμητές
Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία	Αποθήκη
Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία	Συντήρηση
Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία	Ευκαιρίες / Προσφορές
Πυρανίχνευση / Πυρόσβεση / Εκκένωση	Όλοι / Ομάδα Πυρασφάλειας

Άρση και Μεταφορά Φορτίων	Όλοι
Τι κάνω σε περίπτωση Ένοπλης Ληστείας	Ταμείο / Οικονομικό

Αξίζει, ακόμα, να αναφέρουμε ότι:

- Στα καταστήματα ΙΚΕΑ έχουν σημειωθεί δύο (2) περιστατικά διάσωσης ανθρώπινης ζωής (από την έναρξη λειτουργίας των καταστημάτων) για τα οποία καθοριστικής σημασίας ήταν η ύπαρξη κατάλληλα εξοπλισμένων ιατρείων και απινιδωτών στα καταστήματα.
- Στην εταιρία TRADE LOGISTICS AEBE δεν έχει καταγραφεί κανένα περιστατικό εργατικού ατυχήματος κατά την τελευταία πενταετία.

Συνθήκες Εργασίας

Αρχή 3^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αρχή 4^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

Αρχή 5^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.

Αρχή 6^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων σε σχέση με τις προσλήψεις και την απασχόληση.

1. Προσέγγιση και Στόχοι

Ο Όμιλος FOURLIS έχει αναπτύξει συγκεκριμένες πολιτικές και έχει λάβει μέτρα για τη δημιουργία κατάλληλων συνθηκών εργασίας, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και σε εναρμόνιση με τις αντίστοιχες αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου. Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδικαλιζούνται, λαμβάνει μέτρα ώστε να μη συμμετέχει σε οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας και συμμορφώνεται πλήρως με την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Μεριμνά επίσης ώστε όλες οι αποφάσεις που λαμβάνει σε σχέση με τους εργαζόμενους του Ομίλου να βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, απαγορεύοντας περιπτώσεις διακρίσεων.

Στη συνέχεια της ενότητας, αναφέρονται οι πολιτικές του Ομίλου που σαν σκοπό έχουν την υιοθέτηση των αρχών που σχετίζονται με τις «Συνθήκες Εργασίας» του Οικουμενικού Συμφώνου στις καθημερινές λειτουργίες των εταιριών του Ομίλου. Σε αυτές τις πολιτικές συμπεριλαμβάνονται οι Εσωτερικοί Κανονισμοί Εργασίας, ο Κώδικας Δεοντολογίας και η Πολιτική Αξιολόγησης των εργαζομένων. Στην τελευταία παράγραφο της ενότητας, αναφέρονται οι στόχοι του Ομίλου για την επόμενη περίοδο.

1.1 Οι Αρχές μας και ο Κώδικας Δεοντολογίας

Με στόχο τη δημιουργία κατάλληλου περιβάλλοντος εργασίας και την αποτελεσματική λειτουργία του, ο Όμιλος έχει υιοθετήσει τις ακόλουθες αρχές οι οποίες διέπουν τη λειτουργία του:

- Ακεραιότητα
- Αλληλοσεβασμός
- Αποτελεσματικότητα

Ο Κώδικας Δεοντολογίας («ο Κώδικας») του Ομίλου (η συνοπτική έκδοση του οποίου περιλαμβάνεται στο Κεφάλαιο 1 «Ανθρώπινα Δικαιώματα») επεξηγεί τις ανωτέρω αρχές. Συγκεκριμένα, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, αναφέρει ότι απαγορεύονται οι διακρίσεις και οι παρενοχλήσεις στο χώρο εργασίας. Προς αυτή την κατεύθυνση, ο Όμιλος έχει θεσπίσει πολιτικές για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών εργασίας καθώς και πολιτικές εναντίον της βίας και των σεξουαλικών παρενοχλήσεων.

Ακόμη, ο Κώδικας δίνει έμφαση στη σημασία της επαγγελματικής ηθικής και της σύννομης συμπεριφοράς προβλέποντας πειθαρχικές ποινές σε περιπτώσεις παραβίασης του Κώδικα ή της νομοθεσίας.

1.2 Οι Εσωτερικοί Κανονισμοί Εργασίας

Ο Όμιλος FOURLIS έχει αναπτύξει Εσωτερικούς Κανονισμούς Εργασίας για κάθε θυγατρική εταιρία του, με σκοπό την πλήρη συμμόρφωσή του με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Οι Κανονισμοί ρυθμίζουν εργασιακά θέματα όπως οι αμοιβές και οι παροχές του Ανθρώπινου Δυναμικού, η εκπαίδευση και η αξιολόγηση, η συμπεριφορά στην εργασία και οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, η πειθαρχική διαδικασία καθώς και η διαδικασία λύσης της εργασιακής σχέσης.

Στο πλαίσιο της καταπολέμησης της καταναγκαστικής εργασίας, οι Κανονισμοί Εργασίας περιγράφουν τη διαδικασία πρόσληψης των εργαζομένων, η οποία έχει σαν γνώμονα το σεβασμό στην προσωπικότητα του υποψηφίου. Επίσης, με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων, στη διαδικασία πρόσληψης αναφέρεται ρητά ότι δεν θεωρείται μειονέκτημα για την πρόσληψη το φύλλο, η εθνικότητα, τυχόν αναπηρία, η ηλικία ή η οικογενειακή κατάσταση του υποψηφίου. Επιπλέον, αποφάσεις που αφορούν σε θέματα αμοιβών, προαγωγών, εκπαίδευσης και πειθαρχικών ποινών βασίζονται μόνο σε αντικειμενικά κριτήρια και δεν έχουν χαρακτηριστικά διακρίσεων.

Σε κάθε περίπτωση, τονίζεται η υπεροχή των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας για όλα τα ανωτέρω θέματα, με τον εκάστοτε κανονισμό εργασίας να τις συμπληρώνει.

1.3 Η πολιτική αξιολόγησης

Ο Όμιλος, σε εναρμόνιση με τον Κώδικα Δεοντολογίας, εφαρμόζει μια ενιαία πολιτική αξιολόγησης που αποτρέπει τις διακρίσεις. Η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων πραγματοποιείται μία φορά το χρόνο για τους εργαζόμενους όλων των εταιριών του Ομίλου, εκτός από την IKEA, όπου η αξιολόγηση πραγματοποιείται δύο φορές το χρόνο και περιλαμβάνει την αξιολόγηση της επίτευξης ή μη μετρήσιμων συμφωνημένων στόχων αλλά και την

αξιολόγηση των ικανοτήτων και των συμπεριφορών των εργαζομένων. Κύριο στόχο της αποτελεί η ανάπτυξη των εργαζομένων με αμερόληπτο τρόπο, δηλαδή βάσει κριτηρίων τα οποία αναφέρονται στην παράγραφο 2.2 «Αξιολόγηση εργαζομένων». Επιπλέον, μέσω της συγκεκριμένης πολιτικής, προωθείται η αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων του Ομίλου (αξιολογούμενων και άμεσων προϊστάμενων) καθώς και η βελτίωση της απόδοσης κάθε εργαζόμενου, εστιάζοντας στην προσωπική αξία και στα προτερήματά του. Παράλληλα αναγνωρίζονται και οι ανάγκες του Ανθρώπινου Δυναμικού, προκειμένου να αναπτυχθεί και να εξελιχθεί.

Κριτήρια όπως η εθνικότητα, το θρήσκευμα, το φύλλο, η ηλικία, η αναπηρία και άλλα προσωπικά στοιχεία του εργαζόμενου δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία αξιολόγησής του.

1.4 Στόχοι

Για την όσο το δυνατό εκτενέστερη εφαρμογή των αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου, ο Όμιλος έχει θέσει τον ακόλουθο στόχο για την επόμενη περίοδο:

Σταδιακή εφαρμογή του προτύπου «Investors in People» σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου. Το διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο πιστοποιεί την αποτελεσματικότητα των αναπτυξιακών δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε συνάρτηση με τη στρατηγική και τις αξίες που διέπουν τις λειτουργίες της, ενώ παράλληλα διευκολύνει το σχεδιασμό μελλοντικών στόχων και δράσεων σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού. Θέματα που εξετάζει το πρότυπο, μεταξύ άλλων, είναι η εκπαίδευση και η εξέλιξη των εργαζομένων, η διαρκής βελτίωσή τους, καθώς επίσης και η ενθάρρυνση, η αναγνώριση και η επιβράβευση τους.

Το 2013 το πρότυπο «Investors in People» θα εφαρμοστεί στην εταιρία του Ομίλου FOURLIS AE ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ.

2. Εφαρμογή

Η ενότητα περιλαμβάνει τις ενέργειες και τα μέτρα που έχει λάβει ο Όμιλος με σκοπό την εφαρμογή των αρχών «Συνθηκών Εργασίας» του Οικουμενικού Συμφώνου.

2.1 Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας

Όπως αναφέρθηκε και στο πρώτο κεφάλαιο, ο Όμιλος έχει δημιουργήσει τη «Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας» για να παρακολουθεί την εφαρμογή του Κώδικα. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να αναφέρει, μέσω ειδικής τηλεφωνικής γραμμής ή ειδικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης, τυχόν παραβιάσεις του Κώδικα ή της νομοθεσίας. Οι παραβιάσεις αυτές αφορούν τόσο στα ανθρώπινα δικαιώματα όσο και στις συνθήκες εργασίας, δηλαδή σε περιπτώσεις παραβίασης των νομίμων ορίων ηλικίας, των εργασιακών δικαιωμάτων καθώς και σε περιπτώσεις διακρίσεων ή και καταναγκαστικής εργασίας. Αρμόδια για τη διερεύνηση των περιπτώσεων αυτών είναι αποκλειστικά η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου.

2.2 Αξιολόγηση εργαζομένων

Η αξιολόγηση των εργαζομένων του Ομίλου έχει σχεδιαστεί ώστε να λαμβάνει υπόψη ορισμένες ικανότητες και δεξιότητές τους, οι οποίες είναι σχετικές με το αντικείμενο της θέσης εργασίας τους. Δεξιότητες που λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία αξιολόγησης είναι ο βαθμός γνώσης του αντικειμένου της θέσης εργασίας, η ομαδικότητα, η εστίαση στον πελάτη και τις ανάγκες του, η αποτελεσματικότητα, η προσαρμοστικότητα και η ικανότητα σχεδιασμού και οργάνωσης. Επιπλέον, για την αξιολόγηση διευθυντικών στελεχών και λοιπών προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη και οι ηγετικές ικανότητες. Αυτές περιλαμβάνουν την ικανότητα δημιουργίας αποτελεσματικών ομάδων, τη λήψη έγκαιρων αποφάσεων, την ικανότητα ιεράρχησης των θεμάτων και τη διορατικότητα.

3. Αποτελέσματα

Ακολουθούν ενδεικτικά, μερικά από τα αποτελέσματα του Ομίλου για την κατηγορία αρχών «Συνθήκες Εργασίας» του Οικουμενικού Συμφώνου.

3.1 Προφίλ Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

ΘΕΣΗ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΛΛΩΝ ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΩΝ	
Εργαζόμενοι (%)	16	84	10	
ΗΛΙΚΙΑ	18-25	26-40	41-50	>50
Εργαζόμενοι (%)	20	54	17	9
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ	ΓΥΜΝΑΣΙΟ-ΛΥΚΕΙΟ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
Εργαζόμενοι (%)	14	57	29	
ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ		
Εργαζόμενοι (%)	54	46		
ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ	ΓΡΑΦΕΙΑ		
Εργαζόμενοι (%)	89	11		

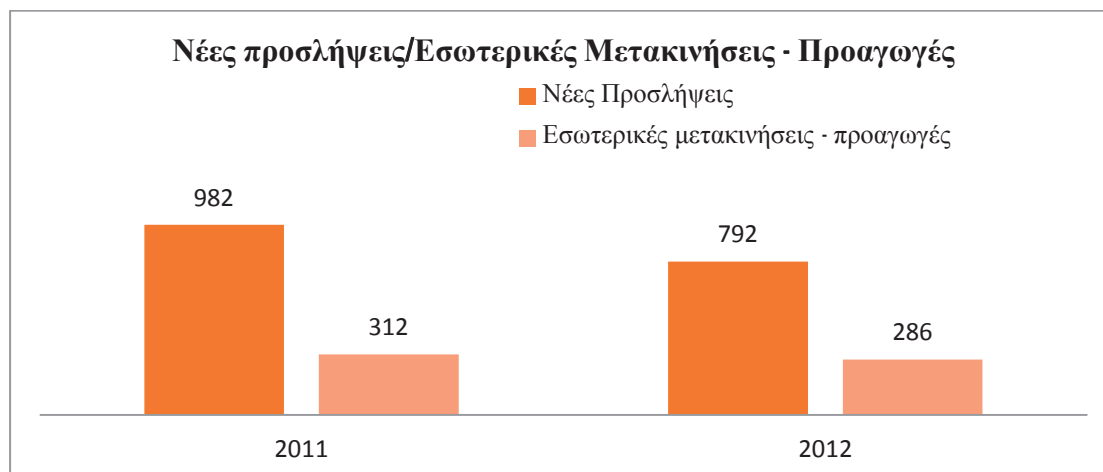
3.2 Αναλογία Γυναικών στον Όμιλο

Στο 2012, το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο των εργαζομένων παρέμεινε σταθερό στο 54% ενώ το ποσοστό γυναικών σε θέσεις manager/supervisor αυξήθηκε στο 41% όπως φαίνεται στο ακόλουθο διάγραμμα.



3.3 Νέες προσλήψεις -Εσωτερικές Μετακινήσεις-Προαγωγές

Το 2012, πραγματοποιήθηκαν 286 εσωτερικές μετακινήσεις-προαγωγές μέσα στον Όμιλο, από τις οποίες οι 120 αφορούν εσωτερικές προαγωγές. Επιπλέον το 2012, πραγματοποιήθηκαν συνολικά 792 νέες προσλήψεις. Ο αριθμός των νέων προσλήψεων οφείλεται κατά κύριο λόγο στην επέκταση δραστηριοτήτων του Ομίλου στην Τουρκία (INTERSPORT), στη Βουλγαρία (IKEA) καθώς και στο άνοιγμα νέων καταστημάτων NEW LOOK στη Ρουμανία.



Περιβάλλον

Αρχή 7^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

Αρχή 8^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.

Αρχή 9^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και τη διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

1. Προσέγγιση και Στόχοι

1.1 Διαχείριση θεμάτων σχετικών με το περιβάλλον

Υπεύθυνες για τη διαχείριση θεμάτων σχετικών με το περιβάλλον είναι οι Τεχνικές Διευθύνσεις των εταιριών και η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Ομίλου. Μεταξύ άλλων, στις αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπευθυνότητας συμπεριλαμβάνονται η παρακολούθηση της ανακύκλωσης υλικών, της κατανάλωσης ενέργειας και νερού, της ορθολογικής χρήσης χαρτιού και της κατανάλωσης και ανακύκλωσης μελανωτών (toners), όπως επίσης και η οργάνωση δράσεων για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του κοινού σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος. Η Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας συγκεντρώνει τα στοιχεία που αφορούν στις περιβαλλοντικές επιδόσεις κάθε εταιρίας του Ομίλου, τα καταγράφει και στη συνέχεια προχωρά στη σύγκρισή τους με στοιχεία προηγούμενων ετών. Στόχος είναι η αξιολόγηση και η βελτίωση των μέτρων που λαμβάνονται για τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων του Ομίλου. Ακόμη, μέσω αυτής της διαδικασίας, ο Όμιλος είναι σε θέση να παρουσιάζει την πρόοδο και τα αποτελέσματα των πρακτικών που εφαρμόζει στα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στις πρακτικές περιβαλλοντικής προστασίας του Ομίλου συγκαταλέγονται η ορθολογική χρήση και η ανακύκλωση χαρτιού. Στο πλαίσιο των πρακτικών αυτών, σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου, γίνεται αποκλειστική χρήση ανακυκλωμένου, ανακυκλώσιμου και μη χλωριωμένου χαρτιού γραφείου ενώ εφαρμόζονται και ποικίλες πρακτικές με στόχο τη μείωση της κατανάλωσης χαρτιού.

Παράλληλα σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου πραγματοποιείται ανακύκλωση χαρτιού, μελανωτών (toners), μπαταριών και άλλων υλικών (βλ. ενότητα 2.3 «Ανακύκλωση και Διαχείριση απορριμμάτων»).

Για τη διαχείριση της ενέργειας, ο Όμιλος εφαρμόζει Πρόγραμμα Εξοικονόμησης Ενέργειας για τη συστηματική παρακολούθηση των καταναλώσεων ηλεκτρικής ενέργειας, πετρελαίου και φυσικού αερίου. Ειδικότερα, για τις εγκαταστάσεις της αλυσίδας καταστημάτων IKEA, για τον σχεδιασμό των οποίων ελήφθησαν υπόψη περιβαλλοντικά

κριτήρια, ο Όμιλος έχει προχωρήσει στην εφαρμογή ειδικών μέτρων για τη βελτίωση της ενεργειακής τους απόδοσης. Τα κριτήρια και τα μέτρα για τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης αυτών των κτιρίων περιγράφονται στην ενότητα 2 «Εφαρμογή».

Σημαντικό στοιχείο της πολιτικής περιβαλλοντικής προστασίας του Ομίλου FOURLIS αποτελεί και η παρακολούθηση της κατανάλωσης του νερού. Ο Όμιλος, αναγνωρίζοντας τη σημαντική ποσότητα νερού που καταναλώνεται στις εγκαταστάσεις του εξαιτίας των αναγκών υγιεινής των καταστημάτων και του μεγάλου αριθμού επισκεπτών και εργαζομένων, καταβάλλει προσπάθεια για τη μείωση της συνολικής κατανάλωσης λαμβάνοντας σχετικά μέτρα. Προς αυτή την κατεύθυνση, τηρεί αρχείο με τις καταναλώσεις νερού ανά θυγατρική εταιρία ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση και η αξιολόγηση των μέτρων που έχουν ληφθεί.

Επιπλέον, μέρος της Πολιτικής Υγιεινής και Ασφάλειας, η οποία αναλύεται στο πρώτο κεφάλαιο «Ανθρώπινα Δικαιώματα», αποτελεί και η προστασία του περιβάλλοντος όπως, για παράδειγμα, με μέτρα πρόληψης κατά των πυρκαγιών. Ο Όμιλος διαθέτει λεπτομερείς διαδικασίες, σχέδια, εξοπλισμό και εκπαιδευτικά προγράμματα για την αποφυγή και την αποτελεσματική αντιμετώπιση ατυχημάτων στους χώρους εργασίας που έχουν επιπτώσεις στην ανθρώπινη υγεία και το περιβάλλον.

1.2 Συμμόρφωση με τη νομοθεσία

Μία από τις προτεραιότητες του Ομίλου είναι η συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία. Υπεύθυνες για την παρακολούθηση της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη δραστηριότητά τους είναι οι εταιρίες του Ομίλου. Για παράδειγμα, η FOURLIS TRADE AEBE συμμορφώνεται με τη νομοθεσία για την ανακύκλωση, καταβάλλοντας φόρο που αντιστοιχεί στην ποσότητα των πωληθέντων ηλεκτρικών συσκευών και των αντίστοιχων συσκευασιών τους. Ο φόρος στις συσκευές υπολογίζεται με βάση το βάρος και την κατηγορία στην οποία ανήκουν, ενώ στην περίπτωση των συσκευασιών ο φόρος υπολογίζεται με βάση το βάρος και το είδος των υλικών συσκευασίας ανά κατηγορία προϊόντος. Αντίστοιχα, οι υπόλοιπες εταιρίες του Ομίλου συμμορφώνονται με τους αντίστοιχους νόμους που διέπουν τη λειτουργία τους και τις αφορούν.

1.3 Στόχοι

Μεταξύ άλλων, ο Όμιλος έχει θέσει, για την επόμενη περίοδο, τους ακόλουθους στόχους για την προστασία του περιβάλλοντος:

- Μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου σε επίπεδο Ομίλου
- Αύξηση του ποσοστού των προϊόντων ενεργειακής κλάσης A++ (A-40%) και A+++ (A-60%) που διακινεί η εταιρία FOURLIS TRADE AEBE
- Σταδιακή βελτίωση αυτοματισμού χρήσης βρυσών για την εξοικονόμηση νερού σε όλες τις εγκαταστάσεις των καταστημάτων IKEA
- Μείωση κατανάλωσης καυσίμων και ηλεκτρισμού για τις ανάγκες θέρμανσης και ψύξης των κτιριακών εγκαταστάσεων της αλυσίδας των καταστημάτων IKEA με τους εξής τρόπους:
 - Με προσπάθεια χρήσης Γεωθερμίας ή / και Ηλιακής ενέργειας στα νέα καταστήματα

- Με βελτιστοποίηση της διαχείρισης του αερισμού των χώρων ανάλογα με τις ανάγκες και τις κλιματικές συνθήκες
- Με διασφάλιση μικρότερων απωλειών θέρμανσης ή ψύξης μέσω χρήσης εξελιγμένων συστημάτων διαχείρισης, κατά τη χρήση των εγκαταστάσεων και μόνωσης των υαλοστασίων και ανοιγμάτων
- Διεξαγωγή σεμιναρίων για θέματα που σχετίζονται με το φωτισμό και τη χρήση λαμπτήρων ενεργειακής εξοικονόμησης (LED) από την αλυσίδα καταστημάτων IKEA
- Έναρξη λειτουργίας της εγκατάστασης φωτοβολταϊκών συστημάτων στην TRADE LOGISTICS AEBE, για την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας.
- Ηλεκτρονική αρχειοθέτηση των παραστατικών που εκδίδει η εταιρία INTERSPORT στην Ελλάδα με στόχο τη μείωση κατά 2.000.000 περίπου του πλήθους των εντύπων παραστατικών της εταιρίας. Παράλληλη μείωση της χρήσης μελανωτών (toners), ηλεκτρικής ενέργειας, χρήσης χαρτιού και κόστους για την εταιρία
- Καταγραφή του ανθρακικού αποτυπώματος της TRADE LOGISTICS AEBE και αποτύπωση της μείωσης που επετεύχθη χάριν στη χρήση του σιδηροδρόμου για το μεταφορικό έργο της εταιρίας

2. Εφαρμογή

2.1 Εξοικονόμηση ενέργειας και χρήση σύγχρονης τεχνολογίας

Ο Όμιλος λαμβάνει μέτρα για την εξοικονόμηση της ενέργειας που καταναλώνεται στις εταιρίες του, λόγω των δραστηριοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό, η αποθήκη της εταιρίας TRADE LOGISTICS AEBE χρησιμοποιεί μια από τις πιο εξελιγμένες τεχνολογίες στον κλάδο των logistics στην Ευρώπη. Ως αποτέλεσμα, το 70% των εργασιών εκτελούνται από αυτόματες μηχανές (ρομπότ) χωρίς να είναι απαραίτητη η παρουσία ανθρώπου. Η συγκεκριμένη τεχνολογία έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον εγχώριων αλλά και Ευρωπαϊκών πανεπιστημίων, φοιτητές των οποίων επισκέπτονται την αποθήκη της εταιρίας για να μελετήσουν τον τρόπο λειτουργίας της. Η TRADE LOGISTICS AEBE έχει βραβευτεί 2 φορές σε διεθνείς διαγωνισμούς για αυτή την πρωτοποριακή επένδυση.

Για το 2012, η TRADE LOGISTICS AEBE πέτυχε σημαντική μείωση της συνολικής της κατανάλωσης ενέργειας. Η μείωση αυτή οφείλεται στα ακόλουθα:

- α) Οι ανάγκες για φωτισμό των εγκαταστάσεων έχουν μειωθεί σημαντικά χάρη στη χρήση αυτοματοποιημένων διαδικασιών. Περίπου το 70% των εργασιών εκτελούνται από ρομπότ
- β) Βελτιστοποίηση της απόδοσης των μηχανών ώστε να λειτουργούν σε «πλήρη κύκλο». Με αυτό τον τρόπο, οι μηχανές μεταφέρουν πάντα φορτίο και δεν εκτελούν διαδρομές κενές ή άνευ φορτίου
- γ) Προσαρμογή στις βάρδιες του προσωπικού ώστε το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας του να εκτελείται κατά τη διάρκεια της ημέρας
- δ) Εξαιρετική μόνωση της οροφής

Επίσης, η TRADE LOGISTICS AEBE ανέλαβε μια σημαντική επένδυση για τη σύνδεση των εγκαταστάσεών της με το Εθνικό και κατ' επέκταση με το Ευρωπαϊκό σιδηροδρομικό δίκτυο, η οποία αναμένεται να ξεκινήσει τη λειτουργία της το 2013, με περίπου το 30% των εμπορευμάτων που μεταφέρονται από την Ευρώπη με προορισμό την αποθήκη

της εταιρίας στην Ελλάδα (Σχημάτari), να διακινούνται μέσω σιδηροδρόμων. Η μείωση του μεταφορικού έργου της εταιρίας, μέσω των οδικών δικτύων, αναμένεται να έχει σημαντική επίπτωση στο ανθρακικό αποτύπωμα της εταιρίας, το οποίο και αναμένεται να εκτιμηθεί εντός του 2013. Ακόμη, η εταιρία προχώρησε στην εγκατάσταση φωτοβολταϊκού συστήματος παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας στη στέγη της αποθήκης της, συνολικής ισχύος 1 MW. Το σύστημα θα τεθεί σε λειτουργία εντός του 2013.

Σημαντικές είναι οι πρωτοβουλίες για την εξοικονόμηση ενέργειας και στις κτιριακές εγκαταστάσεις της αλυσίδας των καταστημάτων IKEA. Ειδικότερα, για τη μείωση της κατανάλωσης της ενέργειας, η εταιρία έχει λάβει τα ακόλουθα μέτρα:

α) Μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας μέσω:

- σωστότερου προγραμματισμού εσωτερικού και εξωτερικού φωτισμού των εγκαταστάσεων
- έναρξη χρήσης συσκευών ποιοτικής αναβάθμισης της ισχύος για βελτιστοποίηση απόδοσης συσκευών κλιματισμού κλπ
- διαχείριση της κατανάλωσης αιχμής, με βελτιστοποίηση/ετεροχρονισμό της λειτουργίας των εγκαταστάσεων και συσκευών που καταναλώνουν ηλεκτρικό ρεύμα
- πλήρη αντικατάσταση λαμπτήρων με αντίστοιχους μικρής κατανάλωσης (LED)

β) Περιορισμός των απωλειών κλιματισμού που επιτυγχάνεται μέσω:

- καλύτερης διαχείρισης όλων των ανοιγμάτων των εγκαταστάσεων, όπως για παράδειγμα η ρύθμιση του χρόνου και της απόστασης των ανοιγμάτων των αυτόματων θυρών καθώς και η εγκατάσταση αερο-κουρτινών
- Προσπάθεια ελαχιστοποίησης ποσότητας αυτόματης απόρριψης κλιματισμένου αέρα πέραν των πραγματικών απαιτήσεων χρήσης

γ) Μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας της συντήρησης και ρύθμισης των ιδίων συστημάτων αερισμού, θέρμανσης και ψύξης των χώρων.

2.2 Σχεδιασμός εγκαταστάσεων βάσει περιβαλλοντικών κριτηρίων

Για τις κτιριακές εγκαταστάσεις των καταστημάτων IKEA ελήφθησαν υπόψη τα παρακάτω κριτήρια:

- Μεγιστοποίηση της θερμομόνωσης του κελύφους των κτιρίων με υλικά φιλικά προς το περιβάλλον
- Διαχείριση αποβλήτων
- Χρήση, γενικότερα, υλικών κατασκευής φιλικών προς το περιβάλλον
- Προσπάθεια χρήσης εμφανών και απλών στοιχείων κατασκευής στη φυσική τους μορφή με αποφυγή χρήσης υλικών κάλυψης
- Βελτιστοποίηση συστημάτων ελέγχου και ρύθμισης της απόδοσης των εγκαταστάσεων ανάλογα με τις απαιτήσεις, με χρήση ηλεκτρονικών συστημάτων - Building Management System (BMS)

2.3 Ανακύκλωση και διαχείριση απορριμμάτων

Προτεραιότητα της εταιρίας αποτελεί η συνολική μείωση των παραγόμενων απορριμμάτων και η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη διαχείρισή τους και για το σκοπό αυτό ο Όμιλος :

- Παρακολουθεί τα παραγόμενα απορρίμματα
- Παρακολουθεί την πορεία της ανακύκλωσης των υλικών παραλαμβάνοντας τα αντίστοιχα παραστατικά ανακύκλωσης ή / και διάθεσης των απορριμμάτων από τις εταιρίες διαχείρισης.

Ο Όμιλος FOURLIS επιδιώκει τη μείωση των απορριμμάτων του εφαρμόζοντας πρακτικές ανακύκλωσης για όλα τα ανακυκλώσιμα υλικά που παράγονται από τις δραστηριότητές του. Στα υλικά που ανακυκλώνονται περιλαμβάνονται το χαρτί, οι μελανωτές (toners), οι μπαταρίες, το αλουμίνιο, το γυαλί, τα πλαστικά, τα μέταλλα, η ξυλεία, οι λάμπες φθορισμού, οι ηλεκτρονικές συσκευές (IT devices) και το μαγειρικό λίπος που προέρχεται από τα εστιατόρια των καταστημάτων IKEA. Τα στοιχεία που αφορούν στην ανακύκλωση συγκεντρώνονται και καταγράφονται από τη Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας. Η παρακολούθηση των στοιχείων γίνεται βάσει του βάρους των υλικών που ανακυκλώνονται. Στην παράγραφο 3.5 παρατίθεται πίνακας με όλα τα σχετικά στοιχεία που αφορούν στην ανακύκλωση των υλικών για το 2012.

Σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου FOURLIS υλοποιούνται προγράμματα ανακύκλωσης με τη συμμετοχή των εργαζόμενων του Ομίλου και με τη χρήση ειδικών κάδων ανακύκλωσης που έχουν τοποθετηθεί στους χώρους εργασίας για το σκοπό αυτό.

Η αλυσίδα των καταστημάτων IKEA διαθέτει τη δική της ειδική πολιτική διαχείρισης απορριμμάτων. Σε όλα τα καταστήματα IKEA, έχουν τοποθετηθεί κάδοι ανακύκλωσης χαρτιού, μπαταριών και λαμπτήρων με στόχο την παρακίνηση πελατών και εργαζομένων να ανακυκλώνουν τα συγκεκριμένα υλικά. Παράλληλα, ανακυκλώνεται όλο το μαγειρικό λίπος που χρησιμοποιείται στα εστιατόρια των καταστημάτων ενώ η εταιρία δίνει μεγάλη σημασία στη συμμόρφωση με την νομοθεσία που αφορά στα απόβλητα και ιδίως σε σχέση με τα υλικά καθαρισμού και τα απορρυπαντικά, με στόχο τη συνεχή διατήρηση της ποιότητας των αποβλήτων της.

Επιπλέον, σαν μια πρωτοβουλία προστασίας του περιβάλλοντος από ατυχήματα που θα είχαν αρνητικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις, η εταιρία TRADE LOGISTICS AEBE έχει προβεί στην κατασκευή ειδικών δεξαμενών συγκέντρωσης μηχανικών ελαίων (επικίνδυνων για το περιβάλλον) σε περίπτωση διαρροής, στον χώρο που είναι εγκατεστημένη η σιδηροδρομική γραμμή.

2.4 Εξοικονόμηση Χαρτιού

Το 2012, ο Όμιλος συνέχισε τις προσπάθειές του για μείωση της κατανάλωσης χαρτιού εφαρμόζοντας επιτυχημένες πρακτικές της προηγούμενης περιόδου. Ειδικότερα τα μέτρα που έλαβε ο Όμιλος είναι:

- α) Χρήση fax servers
- β) Χρήση εκτυπωτών με δυνατότητα διπλής εκτύπωσης (duplex printing)
- γ) Εφαρμογή ηλεκτρονικών εργαλείων διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- δ) Δυνατότητα document scanning (σάρωσης εγγράφων) και ηλεκτρονικής φύλαξης αυτών

ε) Ηλεκτρονική αρχειοθέτηση και παρακολούθηση συμβάσεων (Σύστημα e-doc)

2.5 Δράσεις για την ενημέρωση του κοινού και των εργαζομένων

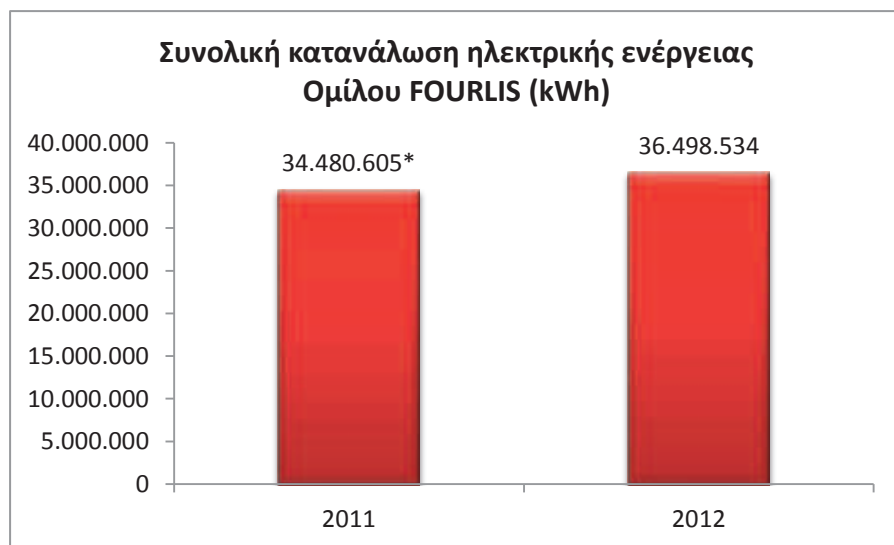
Ο Όμιλος, σε μια προσπάθεια προτροπής των εργαζομένων και των πελατών του για εξοικονόμηση ενέργειας και προστασία του περιβάλλοντος, προέβη σε δράσεις ευαισθητοποίησης οι οποίες περιγράφονται στην ενότητα Κοινωνικός Απολογισμός. Μια από αυτές τις πρωτοβουλίες ήταν και η διανομή ενημερωτικού υλικού για τη χρήση και την ασφαλή απόρριψη των λαμπτήρων LED στους πελάτες των καταστημάτων IKEA. Το ενημερωτικό έντυπο, που προμηθεύτηκαν οι πελάτες των καταστημάτων, περιείχε χρήσιμες πληροφορίες για τα οφέλη της τεχνολογίας LED τόσο για το περιβάλλον όσο και από πλευράς εξοικονόμησης χρημάτων. Ειδικότερα, περιείχε μια αναλυτική σύγκριση διαφορετικών τεχνολογιών λαμπτήρων καθώς και τα πλεονεκτήματα και τον τρόπο λειτουργίας των λαμπτήρων LED. Επίσης, περιελάμβανε χρήσιμες οδηγίες για την ανακύκλωση και επεξήγηση των συμβόλων και των γραμμάτων που είναι αποτυπωμένα στις συσκευασίες.

3. Αποτελέσματα

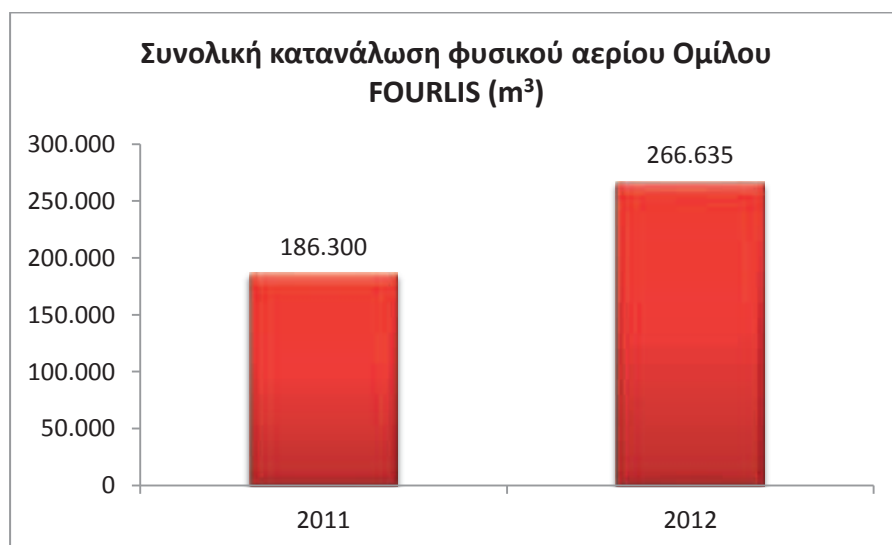
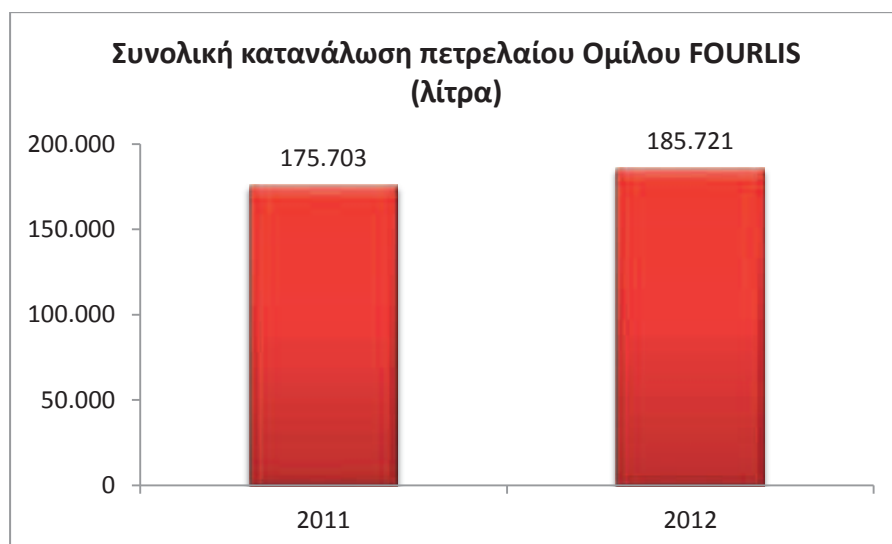
Η εταιρία παρακολουθεί και αξιολογεί τα αποτελέσματα της περιβαλλοντικής της πολιτικής. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του έτους 2012.

3.1 Κατανάλωση ενέργειας

Η συνολική κατανάλωση ενέργειας του Ομίλου για το 2012 αυξήθηκε. Ειδικότερα, η κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας αυξήθηκε κατά 5,8%, η κατανάλωση πετρελαίου κατά 5,7% και η κατανάλωση φυσικού αερίου κατά 43%. Στους παράγοντες που συνέβαλαν στην αύξηση της συνολικής κατανάλωσης ενέργειας περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι ιδιαίτερα δυσμενέστερες καιρικές συνθήκες τον χειμώνα και φθινόπωρο του 2012 που προκάλεσαν μεγαλύτερες ανάγκες για την επίτευξη θέρμανσης και θερμού νερού χρήσης καθώς και η αυξημένη διάρκεια της περιόδου ψύξης του ίδιου έτους. Ακόμα, ένας από τους παράγοντες που συνέβαλε στην αύξηση της συνολικής κατανάλωσης ενέργειας του Ομίλου ήταν το άνοιγμα 2 νέων καταστημάτων της αλυσίδας INTERSPORT.



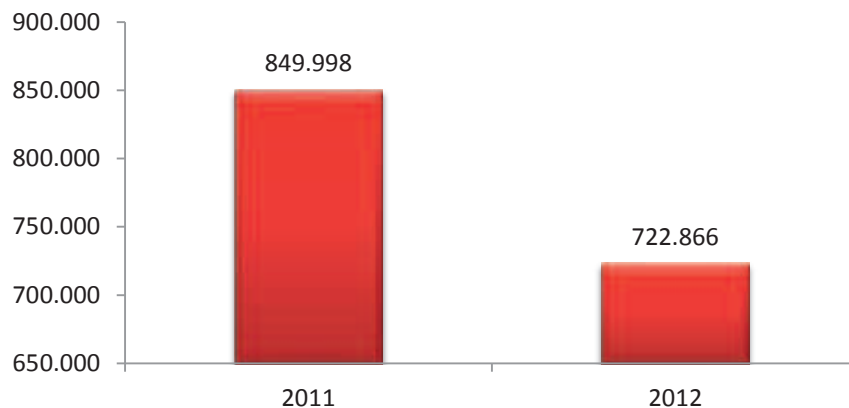
**Τροποποίηση της συνολικής κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας του 2011 λόγω αναθεωρημένων στοιχείων*



3.2 Περιπτώσεις εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας

Η εταιρία TRADE LOGISTICS AEBE, χάρη στα μέτρα που έλαβε, πέτυχε συνολική μείωση της κατανάλωσης ενέργειας για το 2012 κατά 15% σε σχέση με το 2011.

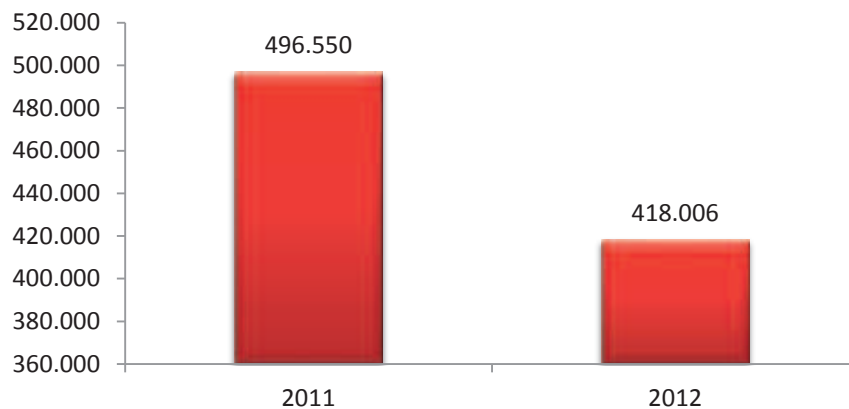
Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας της Trade Logistics (kWh)



Συνολική μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας πέτυχε και η εταιρία FOURLIS TRADE AEBE*.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα που ακολουθεί, η κατανάλωση για το έτος 2012 μειώθηκε κατά 16% σε σχέση με το 2011.

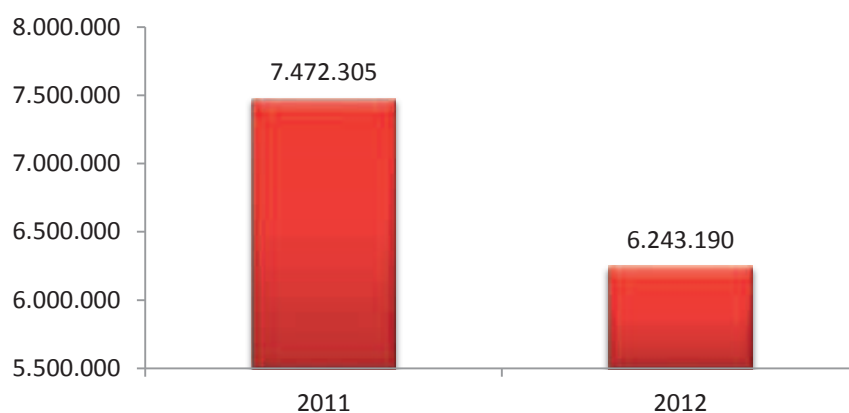
Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας της Furlis Trade (kWh)



* Αφορά στις εξής εγκαταστάσεις: Κεντρικά Γραφεία, Αποθήκη Οινοφύτων, Έκθεση, Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης

Μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας σημειώθηκε επίσης στο κατάστημα ΙΚΕΑ Αιγάλεω. Το διάγραμμα που ακολουθεί, δείχνει τη μείωση της κατανάλωσης μεταξύ των ετών 2011 και 2012 που έφτασε το 16,5%.

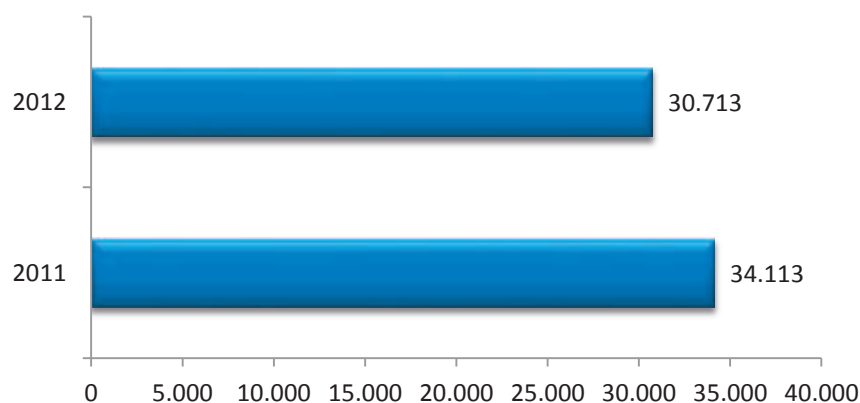
Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας του κεντρικού καταστήματος ΙΚΕΑ Αιγάλεω (kWh)

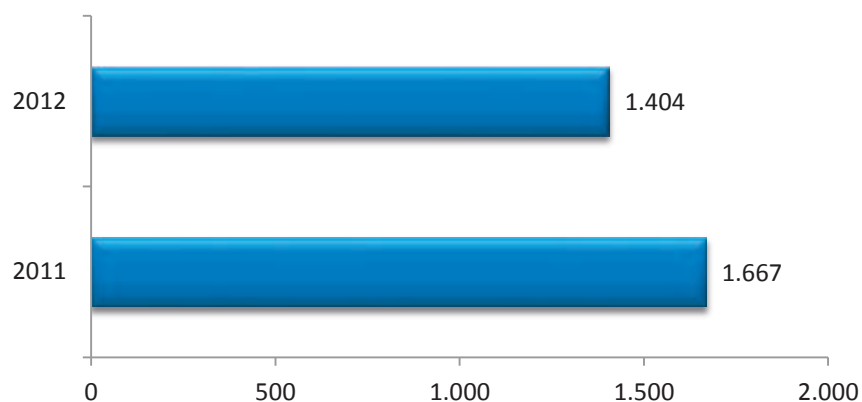
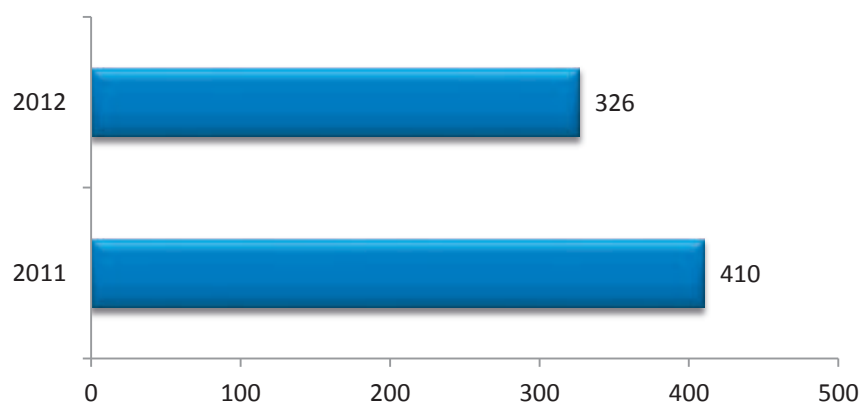


3.3 Εξοικονόμηση νερού

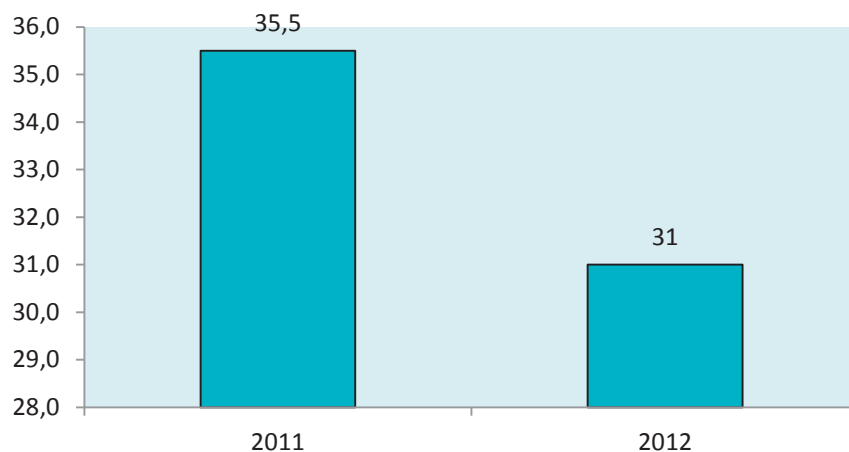
Στα παρακάτω διαγράμματα, φαίνονται η εξοικονόμηση νερού που επετεύχθη για τα καταστήματα ΙΚΕΑ εκτός Αττικής, με συνολική μείωση κατανάλωσης νερού κατά 10% σε σχέση με το 2011, για την αλυσίδα καταστημάτων INTERSPORT ΑΕ με μείωση 16% και της TRADE LOGISTICS ΑΕΒΕ με μείωση 20%.

Συνολική κατανάλωση νερού καταστημάτων ΙΚΕΑ (εκτός Αττικής) (kL)

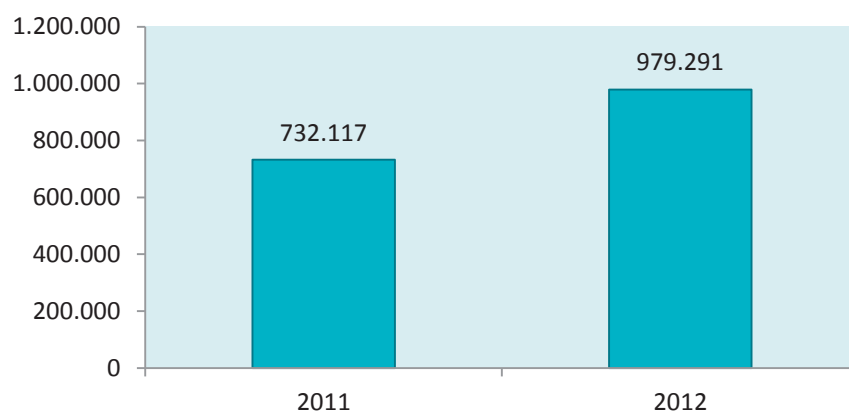


**Συνολική κατανάλωση νερού καταστημάτων
Intersport (kL)****Συνολική κατανάλωση νερού της εταιρίας Trade
Logistics (kL)****3.4 Εξοικονόμηση χαρτιού**

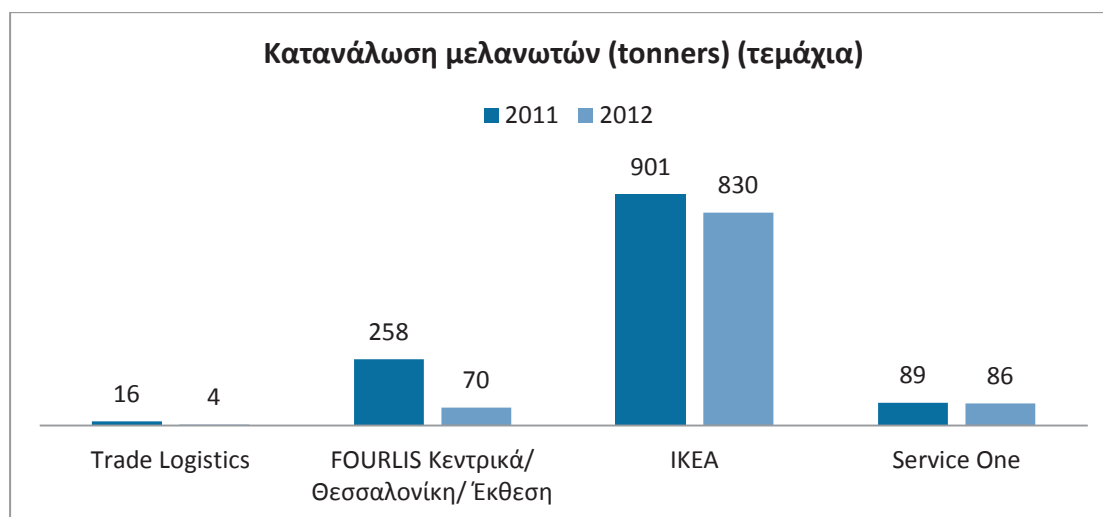
Από το 2011 ο Όμιλος χρησιμοποιεί αποκλειστικά ανακυκλωμένο, ανακυκλώσιμο και μη χλωριωμένο χαρτί. Οι συνολικές αγορές χαρτιού για το 2012 ήταν κατά 14% μειωμένες σε σχέση με αυτές του 2011.

Αγορά ανακυκλωμένου χαρτιού (τόνοι) (Όμιλος)

Ως αποτέλεσμα των μέτρων εξοικονόμησης χαρτιού που έλαβε ο Όμιλος, για το 2012 σημειώθηκε αύξηση στον αριθμό των σελίδων που εκτυπώθηκαν χρησιμοποιώντας την πρακτική διπλής εκτύπωσης.

Αριθμός σελίδων που εκτυπώθηκαν με την πρακτική Duplex Printing (Όμιλος)**3.5 Εξοικονόμηση Μελάνης**

Η μείωση της κατανάλωσης μελανωτών (toners) σε σχέση με το 2011 ήταν 75% για την TRADE LOGISTICS AEBE, 73% για τα κεντρικά γραφεία του Ομίλου, 8% για την αλυσίδα των καταστημάτων IKEA και 3% για την εταιρία SERVICE ONE AE.



3.6 Ανακύκλωση

Τα αποτελέσματα που αφορούν στη συνολική ανακύκλωση του Ομίλου FOURLIS φαίνονται στον ακόλουθο πίνακα:

ΥΛΙΚΑ	2011	2012
Χαρτί (κιλά)	1.173.575	1.141.364
Μελανωτές (toners)	1.313	1.400
Μπαταρίες (κιλά)	12.706	1.821
Μαγειρικό λίπος (λίτρα)	10.707	20.098
Αλουμίνιο (κιλά)	479	40
Γυαλί (κιλά)	9.820	9.130
Λάμπες Φθορισμού (κιλά)	1.506	2.302
Πλαστικά (κιλά)	83.666	51.077
Μέταλλα (κιλά)	16.710	30.730
Ξυλεία (κιλά)	152.980	47.920

3.7 Σύνδεση της TRADE LOGISTICS AEBE με σιδηροδρομικό δίκτυο

Έπειτα από τη διασύνδεση των εγκαταστάσεων της εταιρίας TRADE LOGISTICS AEBE με το σιδηροδρομικό δίκτυο, αναμένεται να σημειωθεί σημαντική μείωση των δρομολογίων της εταιρίας μέσω οδικών δικτύων. Η μείωση αυτή θα συμβάλλει σε παράλληλη μείωση του μεταφορικού κόστους, της κατανάλωσης ενέργειας και των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα. Έδη το σύνολο του εισαγόμενου όγκου από Πολωνία θα μεταφέρεται μέσω του σιδηροδρόμου. Αυτό σε ετήσια βάση θα μειώσει τον αριθμό των δρομολογίων φορτηγών κατά 500 περίπου, ενώ σχεδιάζεται και αντίστοιχη ενέργεια για τις εισαγωγές από Ρουμανία που θα έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των δρομολογίων κατά 600.

3.8 Διανομή γευμάτων

Αξίζει να σημειωθεί ότι η IKEA διαθέτει σε καθημερινή βάση τις μερίδες φαγητού που δεν καταναλώνονται στα εστιατόρια των καταστημάτων της, σε Ιδρύματα και Οργανισμούς για τη σίτιση άπορων συνανθρώπων μας, σε συνεργασία με τη μη κερδοσκοπική εταιρία «ΜΠΟΡΟΥΜΕ», η οποία καταπολεμά τη σπατάλη του περισευομένου φαγητού και δρα υπέρ της αξιοποίησής του για κοινωφελή σκοπό σε όλη την Ελλάδα.

Το 2012, ο Όμιλος διέθεσε συνολικά 41.288 γεύματα που δεν καταναλώθηκαν στα εστιατόρια των καταστημάτων IKEA στη μη κερδοσκοπική εταιρεία «ΜΠΟΡΟΥΜΕ». Με τον τρόπο αυτό όχι μόνο στήριξε άπορους συνανθρώπους μας αλλά μείωσε σημαντικά τις ποσότητες γευμάτων που απορρίπτονται.

Καταπολέμηση της Διαφθοράς

Αρχή 10^η:

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας.

1. Προσέγγιση και Στόχοι

1.1 Πολιτική Καταπολέμησης Διαφθοράς

Η πολιτική του Ομίλου FOURLIS για την καταπολέμηση της διαφθοράς βασίζεται στους ακόλουθους άξονες:

A) Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

Ο Όμιλος FOURLIS εφαρμόζει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει αναρτηθεί στον ιστότοπο⁴ του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις εισηγμένες εταιρίες, με ορισμένες αποκλίσεις, οι οποίες αναφέρονται στην ετήσια Οικονομική Έκθεση του Ομίλου και συγκεκριμένα στην Έκθεση Διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου που αναφέρεται στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης⁵.

Ο Κώδικας είναι προσαρμοσμένος στην ελληνική νομοθεσία και την επιχειρηματική πραγματικότητα και αποτελεί ένα πρότυπο βέλπτων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης που σαν στόχο έχει την ενίσχυση της διαφάνειας των ελληνικών επιχειρήσεων. Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι συντεταγμένος βάσει της αρχής «συμμόρφωσης ή εξήγησης», συμπεριλαμβάνοντας με αυτόν τον τρόπο θέματα πέραν της ισχύουσας νομοθεσίας⁶.

Στη συνέχεια, παρατίθενται οι γενικές αρχές όπως αυτές αναφέρονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης⁷.

1. Ρόλος και αρμοδιότητες του ΔΣ

Το ΔΣ θα πρέπει να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο και να διευθύνει τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της εταιρείας και όλων των μετόχων, διασφαλίζοντας ότι η Διοίκηση ακολουθεί την εταιρική στρατηγική. Θα πρέπει ακόμα να διασφαλίζει τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας και των αλλοδαπών μετόχων.

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, το ΔΣ θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τα μέρη, των οποίων τα

⁴ <http://www.esed.org.gr>

⁵ <http://www.fourlis.gr>

⁶ http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/KED_SEV_InternetVersion_updatednew2132011.pdf

⁷ http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/KED_SEV_InternetVersion_updatednew2132011.pdf

συμφέροντα συνδέονται με εκείνα της εταιρείας, όπως είναι οι πελάτες, οι πιστωτές, οι εργαζόμενοι και οι κοινωνικές ομάδες που επηρεάζονται άμεσα από τη λειτουργία της εταιρείας.

2. Μέγεθος και σύνθεση του ΔΣ

Το μέγεθος και η σύνθεση του ΔΣ θα πρέπει να επιτρέπουν την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του και να αντικατοπτρίζουν το μέγεθος, τη δραστηριότητα και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης. Το ΔΣ θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και να διαθέτει ποικιλομορφία γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους.

3. Ρόλος και απαιτούμενες ιδιότητες του προέδρου του ΔΣ

Ο Πρόεδρος προΐσταται του ΔΣ. Θα πρέπει να έχει τις αρμοδιότητες του καθορισμού της ημερήσιας διάταξης, της διασφάλισης της καλής οργάνωσης των εργασιών του ΔΣ, αλλά και της αποτελεσματικής διεξαγωγής των συνεδριάσεών του. Ευθύνη επίσης του Προέδρου θα πρέπει να αποτελεί η διασφάλιση της έγκαιρης και ορθής πληροφόρησης των μελών του ΔΣ, καθώς και της αποτελεσματικής επικοινωνίας του με όλους τους μετόχους, με γνώμονα τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των συμφερόντων όλων των μετόχων.

4. Καθήκοντα και συμπεριφορά των μελών του ΔΣ

Κάθε μέλος του ΔΣ θα πρέπει να έχει υποχρέωση πίστης στην εταιρεία. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να ενεργούν με ακεραιότητα και προς το συμφέρον της εταιρείας και να διαφυλάσσουν την εμπιστευτικότητα των μη δημοσίων διαθέσιμων πληροφοριών. Δεν θα πρέπει να έχουν σχέση ανταγωνισμού με την εταιρεία και θα πρέπει να αποφεύγουν κάθε θέση ή δραστηριότητα που δημιουργεί ή φαίνεται να δημιουργεί σύγκρουση ανάμεσα στα προσωπικά τους συμφέροντα και εκείνα της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της κατοχής θέσεων στο ΔΣ ή τη Διοίκηση ανταγωνιστικών εταιρειών, χωρίς την άδεια της Γενικής Συνέλευσης. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να συνεισφέρουν την εμπειρία τους και να αφιερώνουν στα καθήκοντά τους τον αναγκαίο χρόνο και την απαραίτητη προσοχή. Θα πρέπει επίσης να περιορίζουν το πλήθος άλλων επαγγελματικών δεσμεύσεων (ιδιαίτερα συμμετοχές σε ΔΣ άλλων εταιρειών) μόνο στο βαθμό που αυτό απαιτείται για την ικανοποιητική απόδοσή τους ως μελών του ΔΣ. Τέλος, τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να επιδιώκουν να συμμετέχουν σε όλες τις συνεδριάσεις του ΔΣ, καθώς και των επιτροπών, στις οποίες τοποθετούνται.

5. Ανάδειξη υποψηφίων μελών του ΔΣ

Η ανάδειξη υποψηφίων για το ΔΣ θα πρέπει να γίνεται αξιοκρατικά και με αντικειμενικά κριτήρια. Το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του, καθώς και των ανώτατων διοικητικών στελεχών, με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχείρησης.

6. Λεπουργία του ΔΣ

Το ΔΣ θα πρέπει να συνέρχεται με την απαραίτητη συχνότητα, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Η πληροφόρηση που του παρέχεται από τη Διοίκηση θα πρέπει να είναι έγκαιρη, ώστε να του δίνεται η δυνατότητα να αντεπεξέρχεται αποτελεσματικά στα καθήκοντα που απορρέουν από τις αρμοδιότητές του.

7. Αξιολόγηση του ΔΣ

Το ΔΣ θα πρέπει να αξιολογεί τακτικά την αποτελεσματικότητά του στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και

εκείνη των επιτροπών του.

8. Σύστημα εσωτερικού ελέγχου

- Το ΔΣ θα πρέπει να παρουσιάζει στους μετόχους και το κοινό μια σαφή αξιολόγηση της πραγματικής θέσης και των προοπτικών της εταιρείας, και να διασφαλίζει την αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων και την ορθότητα των ανακοινώσεων, όπου αυτές επιβάλλονται.
- Το ΔΣ θα πρέπει να διατηρεί ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, με σκοπό την περιφρούρηση των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας, καθώς και τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των σημαντικότερων κινδύνων. Θα πρέπει να παρακολουθεί την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής και να την επανεξετάζει τακτικά. Θα πρέπει να ανασκοπεί τακτικά τους κύριους κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, όσον αφορά στη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων. Η ανασκόπηση θα πρέπει να καλύπτει όλους τους ουσιώδεις ελέγχους, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών ελέγχων, του ελέγχου συμμόρφωσης, καθώς και τους ελέγχους των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων. Το ΔΣ μέσω της επιτροπής ελέγχου (εφόσον υπάρχει), θα πρέπει επίσης να αναπτύσσει άμεση και τακτική επαφή με τους τακτικούς ελεγκτές, προκειμένου να λαμβάνει τακτική ενημέρωση από τους τελευταίους σε σχέση με την ορθή λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

9. Επίπεδο και διάρθρωση των αμοιβών

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών θα πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή των μελών του ΔΣ, των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων στην εταιρεία, που προσθέτουν αξία στην εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην εταιρεία. Το ΔΣ θα πρέπει να έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η εταιρεία αμείβει τα στελέχη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας.

10. Επικοινωνία με τους μετόχους

Το ΔΣ θα πρέπει να μεριμνά για την ύπαρξη συνεχούς και εποικοδομητικού διαλόγου με τους μετόχους της εταιρείας, ιδιαίτερα δε με εκείνους που έχουν σημαντικές συμμετοχές και μακροπρόθεσμη προοπτική.

11. Η Γενική Συνέλευση των μετόχων

Το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η προετοιμασία και η διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων διευκολύνουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων, οι οποίοι θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στη Γενική Συνέλευση, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων ημερήσιας διάταξης, και των δικαιωμάτων τους κατά τη Γενική Συνέλευση. Το ΔΣ θα πρέπει να διευκολύνει, εντός του πλαισίου των σχετικών καταστατικών προβλέψεων, τη συμμετοχή των μετόχων στη Γενική Συνέλευση, και ειδικότερα των μετόχων μειοψηφίας, των αλλοδαπών μετόχων και όσων διαμένουν σε απομονωμένες περιοχές. Το ΔΣ θα πρέπει να αξιοποιεί τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για να διευκολύνει τον ουσιαστικό και ανοιχτό διάλογό τους με την εταιρεία.

Β) Κώδικας Δεοντολογίας

Η σύντομη έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου παρατίθεται στο πρώτο κεφάλαιο της Έκθεσης Προόδου «Ανθρώπινα Δικαιώματα», στην παράγραφο 1.1.

Θέματα που περιλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας και αφορούν στην καταπολέμηση της διαφθοράς είναι:

- Δέσμευση για την τήρηση επαγγελματικής δεοντολογίας και συμμόρφωσης με τη νομοθεσία
- Επικοινωνία περιπτώσεων αντιδεοντολογικής ή μη σύννομης συμπεριφοράς
- Σύγκρουση συμφερόντων
- Επαγγελματικά δώρα, πληρωμές και δίκαιες συναλλαγές
- Διεθνής επιχειρηματική συμπεριφορά
- Ακρίβεια και διατήρηση εταιρικών αρχείων και στοιχείων
- Εταιρικές ανακοινώσεις
- Πρακτικές εμπορίου και ανταγωνισμού
- Χρήση των περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου (εξοπλισμού και υπηρεσιών)
- Τήρηση απορρήτου

Γ) Λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου είναι οργανωμένη έτσι ώστε να επιτελεί έναν ανεξάρτητο, επιβεβαιωτικό και συμβουλευτικό ρόλο. Υποστηρίζει τον Όμιλο στην επίτευξη των στόχων του μέσω της αξιολόγησης και της βελτίωσης των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων.

Εποπτικό Όργανο της Μονάδας του Εσωτερικού Ελέγχου είναι η Επιτροπή Ελέγχου, η οποία και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο της Μητρικής Εταιρείας του Ομίλου για το διενεργούμενο έργο σε τριμηνιαία βάση.

Δ) Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Ομίλου εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Αναφέρεται στην οργανωτική δομή του Ομίλου, στο σύστημα διαχείρισης κινδύνων που εφαρμόζει ο Όμιλος καθώς και στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Περιλαμβάνει τις βασικές αρχές λειτουργίας του Ομίλου και τις σχετικές διαδικασίες. Επιπλέον, περιγράφει τη διάρθρωση και λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου (Audit Committee), της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου. Επιπρόσθετα, περιέχει τις βασικές αρχές του κώδικα συναλλαγών επί των κινητών αξιών της.

Σε τακτά χρονικά διαστήματα και τουλάχιστον μία φορά ετησίως, επανεξετάζεται ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας με πρωτοβουλία του Διευθύνοντος Συμβούλου του Ομίλου, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο είναι εναρμονισμένος με τις ισχύουσες πρακτικές του Ομίλου, τις διατάξεις σχετικών νόμων ή/και αποφάσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Έκτακτα, σε περιπτώσεις αλλαγών στις δραστηριότητες του Ομίλου FOURLIS, τις επιμέρους διευθύνσεις του ή τις αρμοδιότητες των διευθυντικών του στελεχών, ή σε όσες περιπτώσεις προβλέπονται από τον νόμο ή/και άλλες σχετικές διατάξεις, πραγματοποιείται επίσης, τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας.

Ε) Σύστημα Διαχείρισης Κινδύνων

Ο Όμιλος εφαρμόζει μια δομημένη μεθοδολογία διαχείρισης κινδύνων, η οποία βασίζεται:

- Στην κατάλληλη στοχοθέτηση λαμβάνοντας υπόψη την αποστολή του Ομίλου, την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών του, την αξιοπιστία των ετήσιων απολογισμών του και τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία
- Στην αναγνώριση πιθανών κινδύνων που σχετίζονται με τους στόχους του Ομίλου
- Στην αξιολόγηση των κινδύνων βάσει της πιθανότητας εμφάνισής τους και των επιπτώσεων στις δραστηριότητες του Ομίλου
- Στην αντιμετώπιση των κινδύνων που έχουν αναγνωριστεί και αξιολογηθεί

1.2 Στόχοι

Ο Όμιλος, με στόχο την καταπολέμηση της διαφθοράς έχει θέσει τους ακόλουθους στόχους για την επόμενη περίοδο:

- Αναθεώρηση του Κώδικα Δεοντολογίας, όποτε αυτό απαιτείται.
- Δημιουργία κοινών συστημάτων εσωτερικού ελέγχου για όλες τις εταιρίες του Ομίλου.
- Διενέργεια ελέγχων σε περιοχές που έχουν αξιολογηθεί «ευαίσθητες» ως προς τους κινδύνους που σχετίζονται με τη διαφθορά.
- Κεντρικά ελεγχόμενο σύστημα παρακολούθησης της εφαρμογής της εγκριτικής ροής για την πραγματοποίηση πληρωμών και σύνδεσή του με τις αναληφθείσες δεσμεύσεις από συμβατικές υποχρεώσεις.

2. Εφαρμογή

2.1 Μέτρα για την καταπολέμηση της διαφθοράς

Τα μέτρα που έλαβε ο Όμιλος με σκοπό την εφαρμογή της αρχής «Καταπολέμησης της Διαφθοράς» του Οικουμενικού Συμφώνου για το 2012 είναι:

α) Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας

Οποιοσδήποτε μπορεί να αναφέρει ανώνυμα ή επώνυμα οποιουδήποτε προβληματισμούς για παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας ή μη συμμόρφωσης με την κείμενη νομοθεσία, καλώντας την Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου FOURLIS που λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο.

Η πρόσβαση στη Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας επιτυγχάνεται καλώντας από κινητό ή σταθερό τηλέφωνο, τον αριθμό 210-6293010 ενώ ισχύει και η ηλεκτρονική διεύθυνση: codeofconduct@fourlis.gr.

Τις αναφορές που γίνονται μέσω της Γραμμής του Κώδικα Δεοντολογίας, παραλαμβάνει και είναι υποχρεωμένη να εξετάζει η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου.

β) Κεντροποίηση Υπηρεσιών

Το 2012 πραγματοποιήθηκε στον Όμιλο κεντροποίηση των υποστηρικτικών υπηρεσιών του στην Ελλάδα, δηλαδή των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού, Κοινωνικής Υπευθυνότητας, Πληροφορικής και Οικονομικού προγραμματισμού και ελέγχου και Διαχείρισης διαθεσίμων, ενέργεια η οποία αναμένεται να συμβάλει στη βελτίωση των δυνατοτήτων του Ομίλου για την καταπολέμηση της διαφθοράς.

γ) Επένδυση σε νέο λογισμικό

Ο Όμιλος επένδυσε στην εγκατάσταση του λογισμικού SAP Hyperion με στόχο την ενίσχυση και την υποστήριξη των οικονομικών λειτουργιών και της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου.

δ) Εφαρμογή διαδικασιών ελέγχου συναλλαγών μέσω πιστωτικών καρτών

Ιδιαίτερα στις εταιρίες λιανικής του Ομίλου όπου πραγματοποιούνται συναλλαγές μέσω πιστωτικών καρτών, ο Όμιλος εφαρμόζει αυστηρές διαδικασίες ελέγχου για την αποφυγή παράνομων συναλλαγών με τη χρήση πλαστών ή κλεμμένων πιστωτικών καρτών. Επιπλέον οι εν λόγω διαδικασίες προβλέπουν την άμεση ενημέρωση των συνεργαζομένων τραπεζών μόλις εντοπιστεί προσπάθεια διενέργειας παράνομης συναλλαγής.

2.2 Αρμοδιότητες

Υπεύθυνοι για τα θέματα διαφθοράς στον Όμιλο είναι:

- Η Επιτροπή Ελέγχου
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
- Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι των θυγατρικών εταιριών

- Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου
- Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για τη σύνταξη του Κώδικα Δεοντολογίας
- Οι Οικονομικοί Διευθυντές

2.3 Διενέργεια Εσωτερικού Ελέγχου

Οι δραστηριότητες της Επιτροπής Ελέγχου και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου κατά τη διάρκεια του 2012 συνοψίζονται στα εξής:

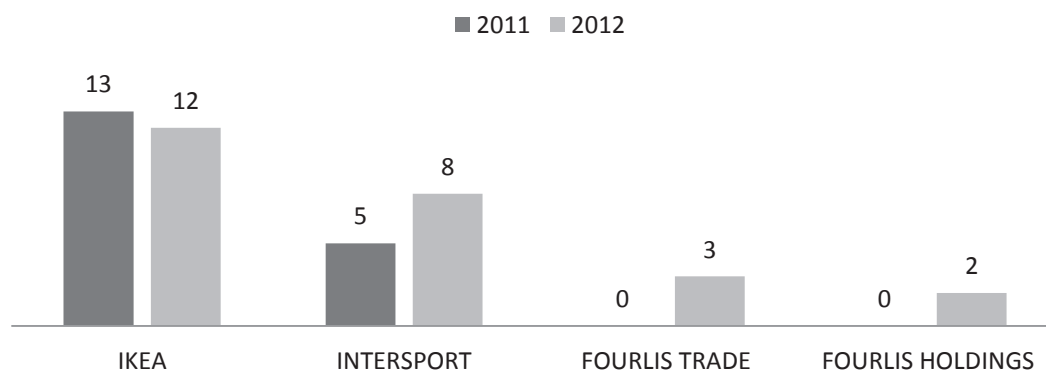
- Κατά το έτος 2012 διενεργήθηκαν:

Προγραμματισμένοι και μη προγραμματισμένοι (ad hoc) Εσωτερικοί έλεγχοι, διερευνήθηκαν τρεις (3) καταγγελίες μέσω της Γραμμής του Κώδικα Δεοντολογίας και συντάχθηκαν σχετικές αναφορές ως εξής:

Αριθμός Ελέγχων ανά λειτουργική περιοχή



Εκθέσεις ελέγχου ανά εταιρεία



- Η Επιτροπή Ελέγχου συνήλθε συνολικά τέσσερις (4) φορές κατά τη διάρκεια του 2012 και πραγματοποίησε συναντήσεις με την Οικονομική Διεύθυνση του Ομίλου, την Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου και τους ανεξάρτητους ελεγκτές, με αντικείμενο την εξέταση των συμπερασμάτων τους επί των διενεργούμενων περιοδικών ελέγχων και του ετήσιου ελέγχου του 2012.
- Η Επιτροπή Ελέγχου με βάση την αξιολόγηση των επιχειρησιακών κινδύνων, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, κατάρτισε τον Προγραμματισμό των Εσωτερικών Ελέγχων του 2013.

2.4 Συμμετοχή σε πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της διαφθοράς

Ο Όμιλος συμμετέχει στο Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το Ε.Σ.Ε.Δ. είναι αποτέλεσμα της σύμπραξης δύο φορέων, της **Ελληνικά Χρηματιστήρια ΑΕ (ΕΧΑΕ)** και του **ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών)**, με κοινό όραμα και αποστολή: τη διαρκή βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και την αδιάκοπη μεγέθυνση της αξιοπιστίας της ελληνικής αγοράς.

Ο Όμιλος συμμετέχει επίσης και στην επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου.

3. Αποτελέσματα

Για το 2012, τα αποτελέσματα από την εφαρμογή των πολιτικών του Ομίλου για την καταπολέμηση της διαφθοράς είναι:

- Σχετικά με τρία (3) περιστατικά καταγγελίας στη Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας για αντιδεοντολογική συμπεριφορά τα οποία διερευνήθηκαν, στις περιπτώσεις που πρόκυψε ότι όντως ευσταθούσαν οι καταγγελίες ελήφθησαν τα κατάλληλα μέτρα..
- Από τους λοιπούς ελέγχους που διενεργήθηκαν δεν εντοπίστηκαν περιπτώσεις που να σχετίζονται με τη διαφθορά.
- Ο Κώδικας Δεοντολογίας έγινε αποδεκτός ενυπόγραφα από τους εργαζόμενους του Ομίλου στους οποίους διατέθηκε.



Μαζί για μία Καλύτερη Ζωή

FOURLIS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

Λ. Κηφισίας 340, Νέο Ψυχικό

Τηλ.: 210-6293000, Fax.: 210-6293205

Site: www.fourlis.gr, E-mail: mail@fourlis.gr