



FOURLIS
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ



THE GLOBAL
COMPACT

**Απολογισμός Προόδου -
Communication On Progress (COP)
Έτος: 2009**

ΔΗΛΩΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

“Ως Όμιλος FOURLIS συμμετέχουμε στο Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact) από το 2008 και υποστηρίζουμε τις αρχές που το διέπουν. Αντιμετωπίζουμε με το δέοντα σεβασμό και την απαιτούμενη ευαισθησία τους τέσσερις βασικούς πυλώνες του UN Global Compact, δηλαδή τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας, το περιβάλλον και την αποφυγή της διαφθοράς και αυτό αποδεικνύεται από τις τρεις θεμελιώδεις αρχές του Ομίλου μας «Ακεραιότητα, Αλληλοσεβασμός και Αποτελεσματικότητα», οι οποίες χαρακτηρίζουν κάθε δράση μας.

Προτεραιότητά μας είναι να δημιουργούμε επιπλέον αξία για τους Πελάτες μας, τους Ανθρώπους μας, τους Μετόχους μας και την Κοινωνία, παρέχοντας προϊόντα και υπηρεσίες για μια καλύτερη ζωή.

Μερικές ενδεικτικές δράσεις μας σε επίπεδο Κοινωνικής Υπευθυνότητας είναι η εθελοντική αιμοδοσία, τα προγράμματα ανακύκλωσης, εξοικονόμησης ενέργειας, καθώς και έργα στήριξης προς φορείς και οργανισμούς που ενισχύουν ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Με τα παραπάνω επιβεβαιώνουμε τη δέσμευσή μας να υιοθετήσουμε εθελοντικά τις αρχές του UN Global Compact και να τις καταστήσουμε μέρος της καθημερινής μας πρακτικής και της ευρύτερης δραστηριότητάς μας.”



Απόστολος Πεταλάς
Διευθύνων Σύμβουλος
Νοέμβριος 2010

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΑΦΗΣ

Σε περίπτωση που έχετε ερωτήσεις, σχετικά με το περιεχόμενο αυτού του Απολογισμού, παρακαλούμε προωθήσετε την ερώτησή σας στην:

Όνομα: κα Λήδα Φουρλή / Διευθύντρια ΕΚΕ

E-mail: Lyda.Fourlis@fourlis.gr και csr@fourlis.gr

Τηλ.: 210-6293000

Fax: 210-6293205

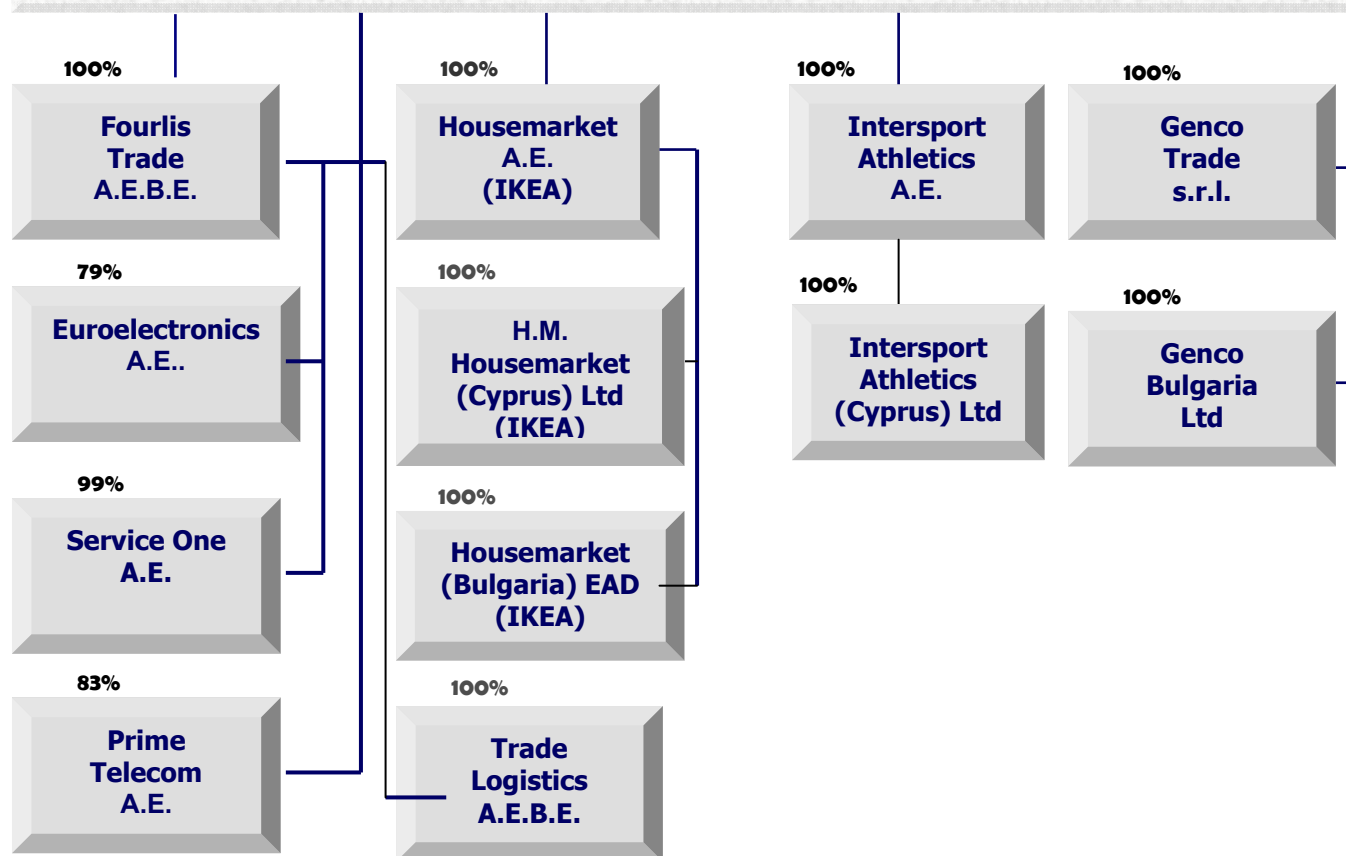
ΦΥΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΜΑΣ

Ο Όμιλος **FOURLIS** (στο εξής «FOURLIS» ή «εταιρία») αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους εμπορικούς Ομίλους διαρκών καταναλωτικών αγαθών στην Ελλάδα και τα Βαλκάνια. Η στρατηγική μας βασίζεται στην επέκταση μέσω επιχειρήσεων κυρίως στον τομέα του λιανικού και δευτερευόντως στον τομέα του χονδρικού εμπορίου.

Η εταιρία δραστηριοποιείται σήμερα σε τρεις βασικούς κλάδους:

- **Λιανικές πωλήσεις οικιακού εξοπλισμού**, μέσω της αντιπροσώπευσης των καταστημάτων της IKEA στην Ελλάδα, την Κύπρο και τη Βουλγαρία.
- **Λιανικές πωλήσεις αθλητικών ειδών**, μέσω της αντιπροσώπευσης των καταστημάτων INTERSPORT στην Ελλάδα, την Κύπρο, τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία.
- **Χονδρική πώληση ηλεκτρικών και ηλεκτρονικών συσκευών**, μέσω της αντιπροσώπευσης εμπορικών σημάτων όπως Samsung, General Electric, Liebherr και Korting.

FOURLIS A.E. Συμμετοχών



Ο ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΤΩΝ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ

Από το 2008, ο Όμιλος FOURLIS αποτελεί επίσημο μέλος του Οικουμενικού Συμφώνου (Global Compact) του ΟΗΕ.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο είναι η μεγαλύτερη διεθνής εθελοντική πρωτοβουλία για την υπεύθυνη επιχειρηματική δράση. Αποτελείται από δέκα Αρχές, που αφορούν τέσσερις Πυλώνες: τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις συνθήκες εργασίας, το περιβάλλον και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Οι αρχές αυτές απορρέουν από διεθνώς αποδεκτά πρότυπα.

Με τη συμμετοχή πάνω από 4.700 επιχειρήσεων, καθώς και 1.300 μη κερδοσκοπικών οργανισμών που δραστηριοποιούνται σε περισσότερες από 130 χώρες, το Οικουμενικό Σύμφωνο αναπτύχθηκε με σκοπό να αποδεικνύει τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους λοιπούς Συμμετόχους ότι η δέσμευση μιας εταιρίας για υπεύθυνες συμπεριφορές και δράσεις αποτελεί στρατηγική και λειτουργική της προτεραιότητα. Το Οικουμενικό Σύμφωνο επίσης, αποτελεί πλέον ένα σημαντικό δείκτη για την ικανότητα μιας εταιρίας να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και κινδύνους διακυβέρνησης, που ενδιαφέρουν τους επενδυτές.

Μια εταιρία - μέλος του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ δεσμεύεται:

- Να πραγματοποιήσει αλλαγές στον τρόπο που λειτουργεί, ώστε το Οικουμενικό Σύμφωνο και οι δέκα Αρχές του να ενσωματωθούν στη στρατηγική, την κουλτούρα και τις καθημερινές εργασίες.
- Να διαδίδει ευρύτερα το Οικουμενικό Σύμφωνο και τις Αρχές του, μέσω των καναλιών επικοινωνίας που διαθέτει.
- Να ανακοινώνει δημόσια την πρόοδο της εταιρίας, στην εφαρμογή των αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου. Ο ετήσιος Απολογισμός Προόδου του Οικουμενικού Συμφώνου χρησιμοποιείται για να επικοινωνεί σε όλους τους Συμμέτοχους (καταναλωτές, εργαζόμενους, κοινωνία, επενδυτές, ΜΜΕ, κυβερνητικούς φορείς) την πρόοδο της εταιρίας στην εφαρμογή των δέκα Αρχών.

Το ελληνικό δίκτυο του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ ιδρύθηκε το Μάιο του 2008.

ΠΡΟΟΔΟΣ ΑΝΑ ΑΡΧΗ

Παρακάτω δίνεται μια συνοπτική περιγραφή των κυριότερων Δράσεων που πραγματοποιούνται και των κυριότερων Αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται από την εταιρία μας σε σχέση με τις 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε, δομημένη με βάση τους αντίστοιχους 4 Πυλώνες.

ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

| | |
|----------------|---|
| ΑΡΧΗ 1 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΣΕΒΟΝΤΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΣ ΔΙΑΚΗΡΥΓΜΕΝΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ |
| ΑΡΧΗ 2 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΟΥΝ ΟΤΙ ΟΙ ΔΙΚΕΣ ΤΟΥΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΔΕΝ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΣΕ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ. |
| Δράσεις | Δράσεις που πραγματοποιήθηκαν |
| | <p style="text-align: center;">Σύντομη περιγραφή των Πολιτικών μας</p> <p>Η FOURLIS έχει υιοθετήσει υψηλά πρότυπα επαγγελματικής ηθικής, όπως περιγράφονται στον Κώδικα Δεοντολογίας της. Ο Κώδικας αναπτύχθηκε εσωτερικά και περιγράφει τους κανόνες συμπεριφοράς που οι εργαζόμενοι πρέπει να ακολουθήσουν. Εστιάζει στον καθορισμό των προτύπων που καλλιεργούν την ηθική και αδιάφθορη επαγγελματική συμπεριφορά σε όλη την εταιρία.</p> <p style="text-align: center;">Σύντομη περιγραφή των Διεργασιών, Συστημάτων και Δράσεών μας</p> <p>Σύμφωνα με την παράγραφο 5 του Κώδικα Δεοντολογίας μας («Διεθνής Επιχειρησιακή Συμπεριφορά»), η εταιρία αναγνωρίζει την ευθύνη της απέναντι στα συμφέροντα των χωρών που δραστηριοποιούμαστε, μια σημαντική παράμετρος λόγω της διεθνούς επιχειρησιακής δραστηριότητάς μας. Σύμφωνα με τον Κώδικα, η εταιρία ενεργεί νόμιμα και δεν συμμετέχει σε ενέργειες εμπορικών αποκλεισμών (embargos).</p> <p>Σύμφωνα με την παράγραφο 8 του Κώδικα Δεοντολογίας μας («Υγεία και Ασφάλεια»), η εταιρία σέβεται όλους τους ανθρώπινους και τα δικαιώματά τους, παρέχοντας ένα ασφαλές, σταθερό και υγιεινό εργασιακό περιβάλλον στους εργαζομένους της. Οι αντίστοιχες πολιτικές που εφαρμόζονται είναι:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ίσων ευκαιριών εργασίας.• Πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης.• Πρόληψης της βίας, των ναρκωτικών και της χρήσης οινόπνευματος στον εργασιακό χώρο. <p style="text-align: center;">Δράσεις επόμενου έτους</p> |

| | |
|---------------------|--|
| | <p>Η εταιρία σκοπεύει μέσα στο επόμενο έτος να συνεχίσει την εφαρμογή των σχετικών πολιτικών/δράσεων/συστημάτων/διεργασιών που περιγράφονται παραπάνω.</p> <p>Παράλληλα, έχει ήδη αρχίσει την εφαρμογή προγραμμάτων όπως:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Την πιλοτική εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου και διεθνώς αναγνωρισμένου προτύπου Enterprise Risk Management (ERM), το οποίο θα προσδιορίσει και θα ιεραρχήσει σχετικούς κινδύνους (στρατηγικοί, λειτουργικοί, συμμόρφωσης κτλ.). • Την ανάπτυξη μίας συνοπτικής έκδοσης του Κώδικα Δεοντολογίας που θα διανεμηθεί σε όλους τους εργαζομένους. |
| Αποτελέσματα | <p>Μέτρηση αποτελεσμάτων (προσδοκώμενων), προστιθέμενη αξία για την εταιρία μας</p> <p>Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά αποτελέσματα της εταιρίας μας, μέσα στο έτος που πέρασε:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Σύμφωνα με την εταιρική γραμμή καταγγελιών (whistle blowing hotline) και 57 σχετικούς Εσωτερικούς Ελέγχους που διεξήχθησαν το 2008 και το 2009, καμία παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν παρουσιάστηκε μέσα στην εταιρία. • Όλοι οι διευθυντές έχουν λάβει και έχουν αποδεχτεί εγγράφως τον Κώδικα Δεοντολογίας. |

ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

| | |
|--------|---|
| ΑΡΧΗ 3 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΑΣΠΙΖΟΥΝ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΖΕΣΘΑΙ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ. |
| ΑΡΧΗ 4 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΑΣΠΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΚΑΘΕ ΜΟΡΦΗΣ ΚΑΤΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ Ή ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. |
| ΑΡΧΗ 5 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΑΣΠΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. |
| ΑΡΧΗ 6 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΑΣΠΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. |

Δράσεις που πραγματοποιήθηκαν

Σύντομη περιγραφή των Πολιτικών μας

Στην FOURLIS έχουμε αναπτύξει ένα κοινό σύνολο Αρχών που διαμορφώνουν την εταιρική μας κουλτούρα και καθοδηγούν τους εργαζομένους μας στις καθημερινές δραστηριότητές τους. Αυτές οι Αρχές είναι ο οδηγός μας για Αλλαγή, Ανάπτυξη και Επαγγελματική Συμπεριφορά και είναι βασισμένες σε παγκοσμίως αποδεκτές αρχές ανθρώπινων δικαιωμάτων. Η εταιρία μας δεν ακολουθεί πρακτικές καταναγκαστικών έργων, υποχρεωτικής εργασίας, διάκρισης σε σχέση με όρους απασχόλησης και ευκαιριών, καθώς και περιορισμού της ελευθερίας του συνδικαλιζέσθαι (π.χ. στην περίπτωση της ΙΚΕΑ πάνω από 200 εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Σωματεία).

Σύντομη περιγραφή των Διεργασιών, Συστημάτων και Δράσεών μας

Αποστολή: Η Αποστολή μας αφορά όχι μόνο στην ανάπτυξη της εταιρίας μας, αλλά επιπλέον και το συμφέρον άλλων Συμμέτοχών μας (όπως την κοινωνία και τους εργαζομένους), όπως περιγράφεται παρακάτω:

«Να δημιουργούμε επιπλέον αξία για τους Πελάτες μας, τους Ανθρώπους μας, τους Μετόχους μας και την Κοινωνία, παρέχοντας προϊόντα και υπηρεσίες για μία καλύτερη ζωή»

Δράσεις

Αξίες: Η εταιρία μας έχει καθορίσει ένα κοινό σύνολο Αξιών που διέπει όλες μας τις δραστηριότητες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, οι οποίες είναι:

- Ακεραιότητα.
- Αλληλοσεβασμός.
- Αποτελεσματικότητα.

Κώδικας Δεοντολογίας: Η FOURLIS έχει αναπτύξει και έχει εφαρμόσει έναν λεπτομερή και εκτενή Κώδικα Δεοντολογίας. Ο Κώδικας περιγράφει τους συμπεριφοριακούς κανόνες που πρέπει να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι κατά την επαγγελματική τους δράση και εστιάζει στον καθορισμό προτύπων που διευκολύνουν την ηθική και αδιάφθορη επαγγελματική συμπεριφορά σε όλη την εταιρία.

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας: Έχουμε αναπτύξει εσωτερικά και εφαρμόζουμε Εσωτερικούς Κανονισμούς Λειτουργίας για κάθε εταιρία του Ομίλου μας. Μέσα σε αυτούς τους Κανονισμούς αναφέρονται ζητήματα όπως η δέσμευση για εφαρμογή της εκάστοτε τοπικής εργατικής νομοθεσίας και περιγράφονται επίσημες διαδικασίες όπως αυτή της επιβολής πειθαρχικών ποινών.

Σύστημα Προσλήψεων: Η επιλογή των εργαζομένων ακολουθεί μια δομημένη διαδικασία, που βασίζεται στις εταιρικές Αξίες, τη διενέργεια συνεντεύξεων δεξιοτήτων, γραπτές εξετάσεις και κέντρα αξιολόγησης.

Διαδικασία Αξιολόγησης: Η Διαδικασία Αξιολόγησης εφαρμόζεται κάθε χρόνο σε όλους τους εργαζομένους, εξασφαλίζοντας ένα δίκαιο εργασιακό περιβάλλον και αξιοκρατία. Τα θέματα αξιολόγησης έχουν επιλεχτεί από τους ίδιους τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια εργαστηρίων που διεξήχθησαν για αυτό το σκοπό. Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος έχει αντιρρήσεις σχετικά με την έκβαση της αξιολόγησής του, εφαρμόζεται μια επίσημη διαδικασία δια μέσω της ιεραρχικής δομής.

Διαδικασία Αναγνώρισης: Η Διαδικασία Αναγνώρισης σχεδιάστηκε από μια ομάδα εργαζομένων, τόσο ως προς τη διαδικασία που ακολουθείται, όσο και ως προς τα κριτήρια που εξετάζει. Με βάση αυτή τη διαδικασία, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζονται από την εταιρία και λαμβάνουν συμβολικές ανταμοιβές κατά τη διάρκεια επίσημης τελετής.

Διαδικασία Επιβράβευσης: Η εταιρία μας αναγνωρίζει ετησίως τους εργαζομένους που δουλεύουν μαζί μας για 10, 20 ή 30 χρόνια και μετασηματίζουν σε πράξη την Αποστολή και τις Αξίες μας.

Υγεία & Ασφάλεια: Η εταιρία μας απασχολεί κατάλληλα ιατρούς και τεχνικούς ασφαλείας και έχει δημιουργήσει ομάδες πρώτων βοηθειών και πυροπροστασίας, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι συνθήκες εργασίας ακολουθούν την αντίστοιχη νομοθεσία και προσφέρουν στους εργαζομένους μας ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

Δράσεις επόμενου έτους

Η εταιρία σκοπεύει μέσα στο επόμενο έτος να συνεχίσει τη εφαρμογή των σχετικών πολιτικών/δράσεων/συστημάτων/διεργασιών που περιγράφονται παραπάνω.

Κάποιοι από τους στόχους μας είναι:

- Να βελτιώσουμε κατά 3% τη Συνολική Ικανοποίηση Εργαζομένων, όπως αξιολογείται μέσω της αντίστοιχης έρευνας που διεξάγουμε.
- Να επεκτείνουμε το πληροφοριακό σύστημα Ανθρωπίνου δυναμικού (HRIS) στο εξωτερικό, προκειμένου να βελτιώσουμε περαιτέρω τη διαδικασία πρόσληψης και το σχεδιασμό ανάπτυξης

εκπαίδευσης των εργαζομένων, ακολουθώντας τις Αξίες της εταιρίας.

Μέτρηση αποτελεσμάτων (προσδοκώμενων), προστιθέμενη αξία για την εταιρία μας

Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά αποτελέσματα της εταιρίας μας μέσα στο έτος που πέρασε:

- Κανένα παιδί ή ανήλικος (είτε κάτω των 15 είτε κάτω των 18 ετών) δεν απασχολείται στην εταιρία.

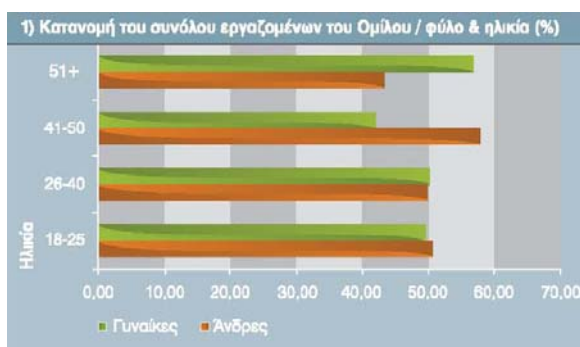
| Εκπαίδευση στον Όμιλο FOURLIS | | 2009 |
|--|--|------------|
| Σύνολο εκπαιδευτικών ωρών | | 53.839,00 |
| Μέσος όρος εκπαιδευτικών ωρών ανά εργαζόμενο | | 17,16 |
| Ποσό που δαπανήθηκε σε εκπαίδευση (€) * | | 251.614,97 |

** Το ποσό αυτό αφορά μόνο εκπαιδευτικά προγράμματα με εξωτερικούς φορείς.*

- Πραγματοποιείται εκτενής εκπαίδευση, που υπολογίζεται κατά μέσο όρο σε πάνω από 17 ώρες ανά εργαζόμενο.

| Ανάλυση Εργατικών Ατυχημάτων στον Όμιλο | | 2009 |
|--|--|--------|
| Αριθμός ατυχημάτων στο χώρο εργασίας | | 25 |
| Ποσοστό εργαζομένων που ενεπλάκησαν σε ατύχημα στο χώρο εργασίας | | 0,94 |
| Σύνολο ωρών εκπαίδευσης σε θέματα ασφαλείας | | 35.334 |

- Λιγότερο από 1% των υπαλλήλων έχουν εμπλακεί σε ατυχήματα, ενώ δεν συνέβη κανένα θανατηφόρο ατύχημα.



- Υπάρχει ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων στο συνολικό εργατικό δυναμικό.

ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

| | |
|--------|--|
| ΑΡΧΗ 7 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ. |
| ΑΡΧΗ 8 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ. |
| ΑΡΧΗ 9 | ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΥΝ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΦΙΛΙΚΕΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ. |

| | |
|----------------|--|
| Δράσεις | Δράσεις που πραγματοποιήθηκαν |
| | <p>Η FOURLIS είναι δεσμευμένη να ενεργεί με περιβαλλοντική υπευθυνότητα, να ελαχιστοποιεί την επίδραση των εργασιών της στο περιβάλλον χρησιμοποιώντας μεθόδους οι οποίες είναι κοινωνικά υπεύθυνες, οικονομικά βιώσιμες και τεχνολογικά ανεπτυγμένες.</p> <p>Για την υλοποίηση αυτής της δέσμευσης, το Περιβάλλον είναι ένας από τους τρεις πυλώνες του Στρατηγικού μας Πλαισίου Εταιρικής Υπευθυνότητας, μαζί με την Κοινωνία και τους Ανθρώπους.</p> <p>Σχετικά Περιβαλλοντικά θέματα περιλαμβάνονται επισήμως στον εταιρικό Κώδικα Συμπεριφοράς, όπως περιγράφεται στην ενότητα 10 («Ποιότητα προϊόντος και προστασία του φυσικού περιβάλλοντος») παρακάτω.</p> <p>Σύντομη περιγραφή των Διεργασιών, Συστημάτων και Δράσεων μας</p> <p>Ανάλυση Επιπτώσεων: Ακολουθώντας μια δομημένη Ανάλυση Επιπτώσεων, η εταιρία μας έχει αναγνωρίσει τις βασικές περιβαλλοντικές της επιπτώσεις και προσπαθεί εκ των προτέρων να τις διαχειριστεί μέσω τεχνολογιών φιλικών προς το περιβάλλον και μέσω της προώθησης της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας εντός της εταιρίας.</p> <p>Προώθηση Περιβαλλοντικής Υπευθυνότητας: Η εταιρία μας προσπαθεί να ενισχύσει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε περιβαλλοντικές πρωτοβουλίες. Το 2008 υλοποιήθηκε ένα εκτενές πρόγραμμα ενημέρωσης, με τη χρήση ενημερωτικών φυλλαδίων, αφισών, κλπ. Το πρόγραμμα στόχευε να ενεργοποιήσει τους εργαζομένους ώστε να ακολουθήσουν τουλάχιστον 8 πρακτικές για την προστασία του περιβάλλοντος, όπως:</p> <ul style="list-style-type: none">• Χρήση οικολογικού χαρτιού.• Μείωση χρησιμοποιούμενου χαρτιού.• Ανακύκλωση χαρτιού.• Ανακύκλωση μπαταριών.• Χρήση μη πλαστικών σακουλών.• Μείωση χρήσης ενέργειας στο γραφείο.• Μείωση χρήσης φωτισμού. |

- Συμμετοχή στο πρόγραμμα προστασίας του Περιβάλλοντος της εταιρίας.

Διαχείριση Υλικών: Μέσω ενός αριθμού συστημάτων προσπαθούμε να διαχειριστούμε τα χρησιμοποιούμενα από εμάς υλικά.

- Διαχείριση Χαρτιού: Υλοποιείται αριθμός πρωτοβουλιών για τη μείωση χρήσης χαρτιού, όπως διακομιστές τηλεομοιοτυπίας (fax servers), εκτύπωση διπλής όψευς (χρήση σε πάνω από 130.000 σελίδες), χρήση εσωτερικού ηλεκτρονικού δικτύου (Intranet), εγκατάσταση ηλεκτρονικού συστήματος (για τη διαχείριση βιογραφικών, ενταλμάτων πληρωμών, αδειών, κλπ). Παράλληλα, από το 2009, χρησιμοποιούμε ανακυκλώσιμο, ανακυκλωμένο, μη χλωριωμένο χαρτί γραφείου (πάνω από 29,3 τόνοι εντός του 2009).
- Χαρτί και Βιοδιασπώμενες τσάντες: Χρησιμοποιούμε χάρτινες τσάντες στα καταστήματα IKEA και βιοδιασπώμενες τσάντες στις θυγατρικές μας εταιρίες INTERSPORT και SERVICE ONE.
- Οικολογικές Τσάντες για τους εργαζομένους: Με σκοπό την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και την προστασία του περιβάλλοντος, η εταιρία διένειμε οικολογικές επαναχρησιμοποιούμενες τσάντες σε όλους τους εργαζομένους.

Διαχείριση Ενέργειας: Η εταιρία μας προσπαθεί να μειώσει την κατανάλωση ενέργειας, μέσω ενός αριθμού πρωτοβουλιών, όπως η χρήση λαμπτήρων υψηλής αποδοτικότητας, αντικατάσταση συστημάτων πληροφορικής με πιο αποδοτικά ενεργειακά, χρήση Φυσικού Αερίου όπου αυτό είναι εφικτό (π.χ. στα δύο καταστήματα IKEA, σε ένα κτίριο της SERVICE ONE, σε ένα κτίριο της TRADE LOGISTICS).

Δράσεις επόμενου έτους

Η εταιρία σκοπεύει μέσα στο επόμενο έτος να συνεχίσει την εφαρμογή των σχετικών πολιτικών/δράσεων/συστημάτων/διεργασιών που περιγράφονται παραπάνω.

Στόχος μας είναι η αύξηση της ποσότητας των ανακυκλούμενων υλικών όπου αυτό είναι εφικτό (π.χ. 5% για το χαρτί γραφείου).

Αποτελέσματα

Μέτρηση αποτελεσμάτων (προσδοκώμενων), προστιθέμενη αξία για την εταιρία μας

Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά αποτελέσματα της εταιρίας μας, μέσα στο έτος που πέρασε:

Διαχείριση Υλικών:

| Συνολική Ανακύκλωση Ομίλου FOUURLIS 2009 | |
|--|----------------|
| Χαρτί* | 1.541.070 κιλά |
| Μπαταρίες | 2.266 κιλά |
| Μαγειρικό Λίπος** | 30.743 λίτρα |
| Αλουμίνιο | 1.613 κιλά |
| Γυαλί | 4.268 κιλά |
| Λάμπες φθορισμού | 284 κιλά |
| Πλαστικό | 16.120 κιλά |
| Μέταλλα | 19.590 κιλά |
| Ηλεκτρονικός εξοπλισμός (σθόνες, θερμικά κ.τ.λ.) | 226 συσκευές |
| Μελανωτές-toners | 2.072 τεμάχια |

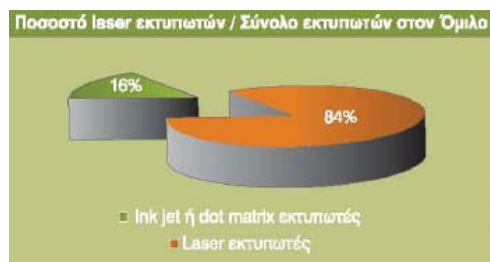
Τα στοιχεία ανακύκλωσης αφορούν τις εταιρίες του Ομίλου FOUURLIS σε Ελλάδα και Κύπρο
*Τα στοιχεία ανακύκλωσης χαρτιού αφορούν ποσότητες που συγκεντρώθηκαν από κάθε χρήση, όπως χαρτί συσκευασίας, καρτόκουτα, χαρτί γραφειακής χρήσης κ.τ.λ.
** Το μαγειρικό λίπος συγκεντρώνεται από τα εστιατόρια των καταστημάτων IKEA

- Κατορθώσαμε να ανακυκλώσουμε σημαντικές ποσότητες υλικών, που ποικίλλουν από μέταλλα και απόβλητα ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού, μέχρι χαρτί και γυαλί.

Διαχείριση Ενέργειας:



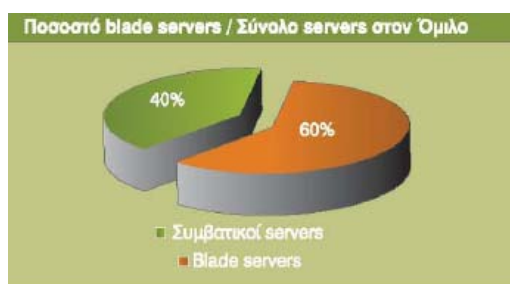
- Τα καταστήματα της ΙΚΕΑ πέτυχαν μείωση της συνολικής κατανάλωσης ενέργειας κατά 8,7%, σε σχέση με το 2008.



- Πάνω από 80% των εκτυπωτών μας είναι εκτυπωτές λέιζερ, με αποδοτικότερη χρήση ενέργειας.



- 98% των οθονών μας αξιοποιούν νέες τεχνολογίες, που εξασφαλίζουν μικρότερη κατανάλωση ενέργειας.



- Η πλειοψηφία των κεντρικών υπολογιστών μας αξιοποιεί σύγχρονες τεχνολογίες, με αποτέλεσμα μικρότερη κατανάλωση ενέργειας.

ΠΥΛΩΝΑΣ 4: ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

ΑΡΧΗ 10

ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΦΕΙΛΟΥΝ ΝΑ ΑΝΤΙΤΙΘΕΝΤΑΙ ΣΕ ΚΑΘΕ ΜΟΡΦΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΤΟΥ ΕΚΒΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΩΡΟΔΟΚΙΑΣ.

Δράσεις που πραγματοποιήθηκαν

Σύντομη περιγραφή των Πολιτικών μας

Η FOURLIS έχει υιοθετήσει υψηλά πρότυπα επαγγελματικής ηθικής σε όλη την εταιρία, με στόχο να εξασφαλίσει ότι οι στρατηγικές, εμπορικές και λειτουργικές πρακτικές της ακολουθούν τα διεθνή πρότυπα, την εθνική νομοθεσία και τα κοινωνικά ήθη.

Σύντομη περιγραφή των Διεργασιών, Συστημάτων και Δράσεων μας

Κώδικας Δεοντολογίας: Η FOURLIS έχει αναπτύξει και εφαρμόσει έναν αναλυτικό και εκτενή Κώδικα Δεοντολογίας. Ο συγκεκριμένος Κώδικας περιγράφει θέματα συμπεριφοράς τα οποία οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ακολουθούν στην επαγγελματική τους συμπεριφορά και εστιάζει στην οριοθέτηση προτύπων που ενσωματώνουν συμπεριφορά ηθική και ενάντια στη διαφθορά, σε όλη την εταιρία. Ο Κώδικας αναφέρεται στα παρακάτω θέματα:

1. Δέσμευση για δράση που είναι σε συμμόρφωση με επαγγελματικά ήθη, νόμους και κανονισμούς. Για παράδειγμα, απαγορεύεται η ανάθεση εργασίας για προσωπικά θέματα στους εργαζομένους.
2. Αναφορά δυνητικών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας ή παράνομων ενεργειών. Για παράδειγμα, αναφέρεται στον Κώδικα ότι δεν επιτρέπονται πειθαρχικά μέτρα για εργαζομένους που αναφέρουν δυνητικές παραβάσεις.
3. Σύγκρουση συμφερόντων.
4. Επαγγελματικά δώρα, πληρωμές και δίκαιες συναλλαγές. Για παράδειγμα, αναφέρεται στον Κώδικα ότι απαγορεύεται η λήψη δώρων αξίας άνω των 100 ευρώ χωρίς προηγούμενη ενημέρωση της εταιρίας, ενώ απαγορεύεται η απόδοση μετρητών σε πελάτες, προμηθευτές, κλπ.
5. Διεθνή επιχειρηματικά ήθη.
6. Ακρίβεια εταιρικών αρχείων και δεδομένων.
7. Δημοσιότητα στον Τύπο.

Δράσεις

8. Υγεία και Ασφάλεια.
9. Εμπορικές πρακτικές και ανταγωνισμός. Για παράδειγμα, δίνεται έμφαση και περιγράφεται αναλυτικά η πρακτική συμμόρφωση με την αντιμονοπωλιακή (anti-trust) νομοθεσία.
10. Ποιότητα προϊόντων και προστασία του φυσικού περιβάλλοντος.
11. Προστασία και ορθή χρήση των περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου.
12. Εμπιστευτικές πληροφορίες. Για παράδειγμα, περιγράφονται τρόποι ορθής χρήσης και αποθήκευσης πληροφοριών.
13. Απαγόρευση χρήσης διαβαθμισμένων πληροφοριών για επαγγελματικές συναλλαγές.
14. Κοινωνικές δραστηριότητες. Για παράδειγμα αναφέρεται ότι απαγορεύεται η χορηγία πολιτικών ή κοινωνικών δραστηριοτήτων για λογαριασμό της FOURLIS χωρίς προηγούμενη άδεια.

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας: Η εταιρία έχει αναπτύξει και εφαρμόσει Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας για συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς εταιρικής διακυβέρνησης. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας περιγράφει την οργανωτική δομή της FOURLIS, τις ευθύνες της διοίκησης, τις βασικές εταιρικές διαδικασίες, τις αρχές λειτουργίας, τη σύνθεση και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου και του Τμήματος Ελέγχου. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας αναθεωρείται σε ετήσια βάση, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι συμμορφώνεται με τις τρέχουσες επιχειρηματικές πρακτικές και τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς.

Επιτροπή Ελέγχου: Το υψηλότερο ιεραρχικά όργανο ελέγχου της εταιρίας είναι η Επιτροπή Ελέγχου, η οποία αποτελείται από τουλάχιστο τρία μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων διορίζει τα συγκεκριμένα μέλη της επιτροπής. Τουλάχιστο δύο μέλη της Επιτροπής Ελέγχου είναι μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ένα είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, το οποίο έχει επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής, όπως ορίζει η κείμενη νομοθεσία. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιλαμβάνουν:

- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της εταιρίας.
- Κατανόηση του εύρους της επιθεώρησης εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με οικονομικά αποτελέσματα από εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές και η λήψη αναφορών σε σημαντικά ευρήματα και συστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των αποκρίσεων της διοίκησης.
- Αναθεώρηση με τη διοίκηση και τον επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου των κανονισμών, σχεδίων, δράσεων, στελέχωσης και οργανωτικής δομής του εσωτερικού ελέγχου.
- Διασφάλιση ότι δεν υπάρχουν αδικαιολόγητοι περιορισμοί κατά το διορισμό, αντικατάσταση ή απόλυση του επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου.
- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου.
- Αξιολόγηση του προτεινόμενου εύρους και προσέγγισης ελέγχου από τους εξωτερικούς ελεγκτές, συμπεριλαμβανομένου του συντονισμού της προσπάθειας ελέγχου μέσω του εσωτερικού ελέγχου.
- Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας του συστήματος παρακολούθησης συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς και των αποτελεσμάτων διερεύνησης της διοίκησης και ανάληψης δράσεων για περιπτώσεις μη συμμόρφωσης.
- Ανασκόπηση αποτελεσμάτων ερευνών από ρυθμιστικές υπηρεσίες και ευρήματα ελεγκτών.
- Λήψη συστηματικής ενημέρωσης από τη διοίκηση και τη νομική υπηρεσία, σχετικά με θέματα συμμόρφωσης.
- Έναρξη και παρακολούθηση ερευνών, όπου απαιτείται.

Εσωτερικός Έλεγχος: Με σκοπό τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας, η

| | |
|---------------------|---|
| | <p>εταιρία έχει εφαρμόσει μια εκτενή διαδικασία Εσωτερικού Ελέγχου. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια των συγκεκριμένων ελέγχων, αξιολογείται η συμμόρφωση με την εργασιακή νομοθεσία (π.χ. απασχόληση ανηλίκων). Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου αναφέρει στην Επιτροπή Ελέγχου τα αποτελέσματα των ενεργειών εσωτερικού ελέγχου για τον Όμιλο.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Το Καταστατικό Εσωτερικού Ελέγχου εγκρίνεται από την Επιτροπή Ελέγχου. • Διεξάγονται τέσσερις κύριες κατηγορίες ελέγχου (τακτικοί ή έκτακτοι): λειτουργική, διοικητική, οικονομική και συμμόρφωσης. • Κάθε τρεις μήνες μια αναφορά προόδου υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Ελέγχου, σχετικά με τις εργασίες εσωτερικού ελέγχου στον Όμιλο, βάσει των νόμων και κανονισμών εταιρικής διακυβέρνησης. • Οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν πλήρη πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα, εργαζόμενους, χώρους και δραστηριότητες των εταιριών του Ομίλου, όπου απαιτείται η διενέργεια ελέγχων. Οι εσωτερικοί ελεγκτές σέβονται τις αξίες και την κυριότητα των πληροφοριών που λαμβάνουν και δεν δημοσιοποιούν πληροφορίες χωρίς την απαιτούμενη εξουσιοδότηση, εκτός και αν υφίσταται νόμιμη ή επαγγελματική υποχρέωση να πράξουν αναλόγως. • Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου έχει την αρμοδιότητα να εποπτεύει την εφαρμογή της εργασίας εσωτερικού ελέγχου σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου και να υιοθετεί κοινές αρχές στην ελεγκτική εργασία. <p>Επιπρόσθετα, μεμονωμένες δράσεις της FOURLIS για τον περασμένο έτος ήταν οι εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο αναλυτικός Κώδικας Δεοντολογίας διανεμήθηκε σε όλους τους διοικητικούς εργαζομένους της εταιρίας. • Η εταιρία ξεκίνησε μια Τηλεφωνική Γραμμή, η οποία είναι διαθέσιμη 24 ώρες ημερησίως, για την αναφορά ανωνύμων (ή όχι) παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας ή παράνομων πράξεων. Οποιοσδήποτε μπορεί να καλέσει τη Γραμμή καλώντας στο 210-6293010 (από σταθερό ή κινητό) ή μπορεί να στείλει e-mail στη διεύθυνση: codeofconduct@fourlis.gr <p style="text-align: center;">Δράσεις επόμενου έτους</p> <p>Η εταιρία σκοπεύει μέσα στο επόμενο έτος να συνεχίσει τη εφαρμογή των σχετικών πολιτικών/δράσεων/συστημάτων/διεργασιών που περιγράφονται παραπάνω. Επιπλέον προγραμματίζει:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να παρέχει το συνοπτικό Κώδικα Δεοντολογίας σε όλους τους νέους εργαζομένους. • Να αξιολογήσει τη διαδικασία επέκτασης εφαρμογής του Κώδικα και στους προμηθευτές. |
| Αποτελέσματα | <p>Μέτρηση αποτελεσμάτων (προσδοκώμενων), προστιθέμενη αξία για την εταιρία μας</p> <p>Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά αποτελέσματα της εταιρίας μας, μέσα στο έτος που πέρασε:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Με βάση την γραμμή καταγγελιών (whistle blowing hotline) και 57 σχετικούς Εσωτερικούς Ελέγχους που διεξήχθησαν μέσα στο 2008 και 2009, καμία παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας μας (συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων δωροδοκίας) δεν εμφανίστηκε. • Κανένα πρόστιμο δεν έχει επιβληθεί για ρυθμιστικά ή νομοθετικά ζητήματα. • Η εταιρία δεν έχει κατηγορηθεί από την Εθνική Επιτροπή Ανταγωνισμού για μονοπωλιακές πρακτικές. |

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΟΥ COP

Η FOURLIS σκοπεύει να θέσει στη διάθεση όλων των Συμμετόχων της τον Απολογισμό Προόδου (COP).

Σαν εταιρία συμμετοχών, με ποικίλες δραστηριότητες κυρίως στο λιανικό εμπόριο, οι Συμμέτοχοί μας περιλαμβάνουν ενδεχομένως όλους τους πολίτες της εκάστοτε χώρας που λειτουργούμε. Επομένως, ο Απολογισμός Προόδου, όπως περιγράφεται στο παρόν έγγραφο, γίνεται δημόσια διαθέσιμος μέσω της ιστοσελίδας μας, τόσο στην ελληνική, όσο και στην αγγλική γλώσσα.