

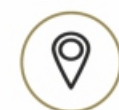
2016 Leading Employers in Greece

ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΞΕΧΩΡΙΖΟΥΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΩΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ



Ολυμπιακή Ζυθοποιία

Γεννημένη από Μαγιά Ελληνική



90.000
σημεία πώλησης



2
ιδιόκτητες
εργοστασιακές
μονάδες



Εξαγωγές σε
40 χώρες



17
εμπορικά
σήματα



10 εγχωρίως
παραγόμενα
προϊόντα



2.000
προμηθευτές



€50 εκατ.
επενδύσεις

Η Ολυμπιακή Ζυθοποιία είναι σήμερα η δυναμικά αναπτυσσόμενη εταιρία στην ελληνική και διεθνή αγορά ζύθου και αναψυκτικών. Υπερήφανη για την ελληνική κληρονομιά της και αξιοποιώντας την ισχυρή τεχνογνωσία της, η Ολυμπιακή Ζυθοποιία επενδύει συστηματικά στη χώρα και δημιουργεί θέσεις εργασίας στηρίζοντας έμπρακτα την ανάπτυξη και την ελληνική οικονομία. Παράλληλα, με εξωστρέφεια, καινοτομία και 17 επιτυχημένα εμπορικά σήματα η Ολυμπιακή Ζυθοποιία δημιουργεί νέες προοπτικές για την αγορά και διευρύνει τις επιλογές των καταναλωτών.

Ολυμπιακή Ζυθοποιία, Ζυθοποιός Δύναμη με Ελληνικό DNA.



ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ
ΖΥΘΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.



Πίσω από κάθε σταγόνα βρίσκεται η επιτυχία.

Εδώ και 45 χρόνια, προσθέτουμε σε κάθε σταγόνα πετρελαίου λίγο από το όραμά μας για ανάπτυξη και εξέλιξη.

Μέσα σε κάθε σταγόνα, συγκεντρώνουμε όλο και πιο προηγμένη τεχνολογία, πιο αποτελεσματικό ανθρώπινο δυναμικό και πιο σύγχρονες υποδομές.

Κάθε σταγόνα μας φέρνει όλο και πιο κοντά στους στόχους μας.

Γιατί πίσω από κάθε σταγόνα βρίσκεται η αξία για τους μετόχους μας αλλά και για ολόκληρη την ελληνική οικονομία.

Περιεχόμενα

Αφιερώματα Ομίλων και Εταιρειών

Σελ.

Άλφα – Βήτα Βασιλόπουλος Α.Ε.	60
Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας "ΑΔΜΗΕ" Α.Ε.	76
Δημόσια Επιχείρηση Αερίου (ΔΕΠΑ) Α.Ε.	98
Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας "ΔΕΔΔΗΕ" Α.Ε.	64
Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος	62
Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε.	70
Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.	78
Ευρωπαϊκή Πίστη Α.Ε.Γ.Α.	95
Λιντλ Ελλάς & Σία Ο.Ε.	69
Μασούτης, Δ., Σουπερμάρκετ Α.Ε.	66
Μέγα Προϊόντα Ατομικής Υγιεινής Α.Ε.	94
Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος Α.Ε.	57
Παπαστράτος Α.Β.Ε. Σιγαρέττων	82
Πειραιώς, Τράπεζα, Α.Ε.	58
Υπηρεσίες Διατακτικών Α.Ε.Ε.	102
Φαρματέν Α.Β.Ε.Ε.	84
Boehringer Ingelheim Ελλάς Α.Ε.	89
Coca – Cola 3Ε Ελλάδος Α.Β.Ε.Ε.	74
Goldair Handling – Goldair Εξυπηρετήσεις Εδάφους Α.Ε.	72
Icap Group Α.Ε.	104
Janssen-Cilag Φαρμακευτική Α.Ε.Β.Ε. – Johnson & Johnson	91
Novartis (Hellas) Α.Ε.Β.Ε.	86
Olympic ΕΤΕ Α.Ε.	96
Xerox Hellas Α.Ε.Ε.	100

Σελ.

Μήνυμα Πάνου Σκουρλέτη Υπουργού Περιβάλλοντος και Ενέργειας	6
Μήνυμα Νικήτα Κωνσταντέλλου Διευθύνοντος Συμβούλου Ομίλου ICAP GROUP	7
Οι μεγαλύτεροι Όμιλοι και Εταιρείες σε Αριθμό Προσωπικού	9
Οι Επιχειρήσεις που έχουν ξεχωρίσει ως Εργοδότες και ως Κοινωνικά Υπεύθυνοι Οργανισμοί	55
Η Οπτική της ICAP Group για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	107
Φορείς και Βραβεία Ανθρώπινου Δυναμικού	141
Φορείς και Βραβεία Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	151
Όμιλοι και Εταιρείες με έκδοση Απολογισμού ΕΚΕ βάσει GRI (2014-2016)	165
Green Angels Πρότυπη Ελληνική Κοινότητα Περιβαλλοντικά Υπεύθυνων Επιχειρήσεων	168
Όμιλος ICAP Group	182

Φορείς και Βραβεία Ανθρώπινου Δυναμικού

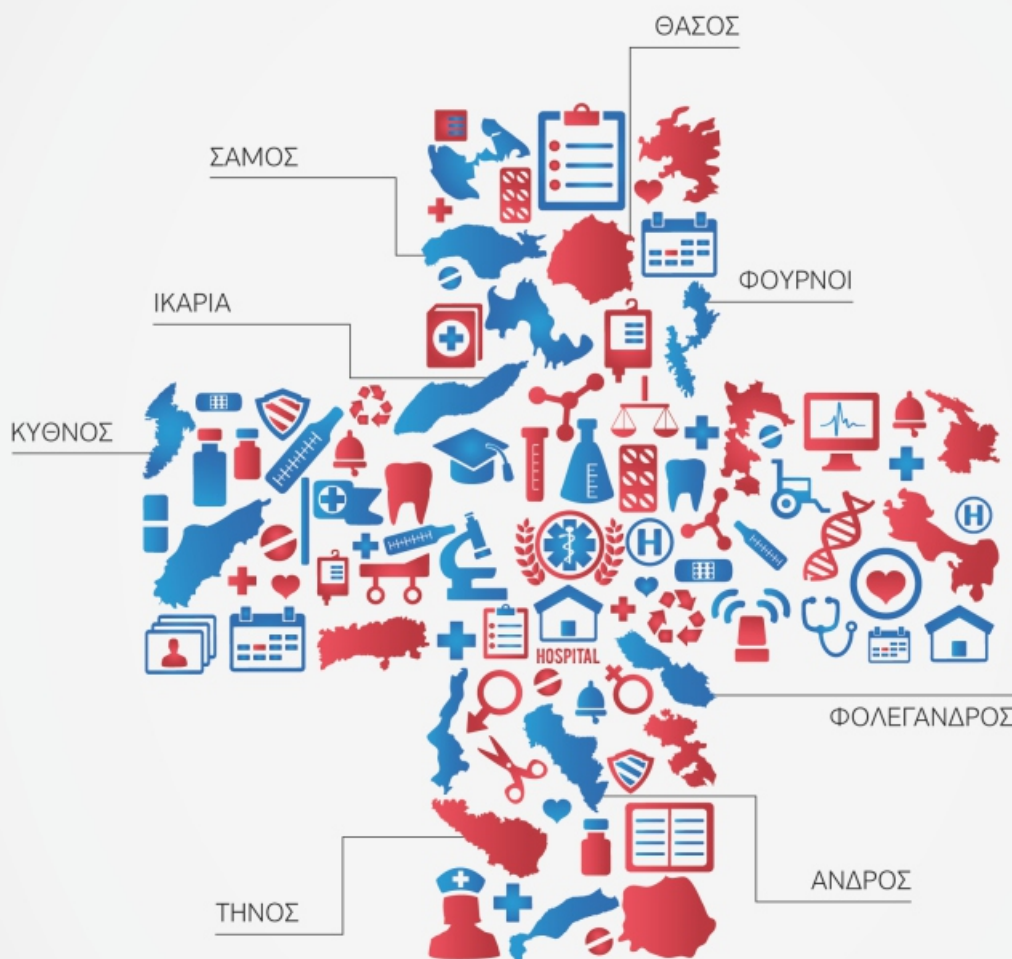
Σελ.

Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ)	142
Ethos Media	146
Great Place to Work®	144
Kariera.gr	148

Φορείς και Βραβεία ΕΚΕ

Σελ.

Διεθνής Διαφάνεια Ελλάς	158
Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής Eben Gr	156
Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης CRI	152
Alba Graduate Business School	164
Capital Link – CSR in Greece	154
Geo Routes - Aegean Routes	160
Global Sustain	162



Μαζί, με στόχο την υγεία.

Η **Alpha Bank**, με στόχο την αναβάθμιση παροχών υγείας στα ελληνικά νησιά, θέλησε να προβεί στην προσφορά ιατροφαρμακευτικού εξοπλισμού και ιατρικών μηχανημάτων, με τον σχεδιασμό ενός νέου κοινωνικού προγράμματος, το οποίο άρχισε το 2014 και πραγματοποιείται σε συνεργασία με την Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία **"ΑΓΟΝΗ ΓΡΑΜΜΗ ΓΟΝΙΜΗ"**.

Σκοπός του Προγράμματος είναι όχι μόνο να ενδυναμώσει έμπρακτα τις υπηρεσίες υγείας, μέσω καλύψεως ιατροφαρμακευτικών αναγκών στα περιφερειακά ιατρεία, αλλά και να συμβάλει στη δημιουργία αισθήματος ασφαλείας στους κατοίκους των νησιών, όσον αφορά στην ιατρική τους περίθαλψη, έχοντας ως στόχο την ευρύτερη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Ο σεβασμός στον άνθρωπο και τις ανθρώπινες αξίες αποτελούν προτεραιότητα της Alpha Bank και βασικό πυλώνα των δραστηριοτήτων της.

Το Πρόγραμμα έχει ήδη πραγματοποιηθεί στα ακόλουθα νησιά.

2014: Κάσος, Λειψοί, Νίσυρος, Τήλος.

2015: Αστυπάλαια, Κάλυμνος, Κάρπαθος, Κως, Λέρος, Πάτμος, Σύμη, Χάλκη.



ALPHA BANK

μαζί
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ALPHA BANK



ΕΚΔΟΤΗΣ: ICAP Group A.E.
Επιχειρηματική Πληροφόρηση, Σύμβουλοι
Διοίκησης και Υπηρεσίες προς Επιχειρήσεις

Διεύθυνση Εκδόσεων

Διευθυντής: Α. Μαραβάς

Επιμέλεια Έκδοσης: Ν. Κάτρης
Σ. Θεοδωρή, Σ. Βώσσου

Δημιουργικό – Σελιδοποίηση: Δ. Βασιλακάκος
Δ. Αναγνωστοπούλου, Λ. Κακαγή

Διεύθυνση Business Information & Credit Ratings

Διευθύντρια: Φ. Δρακοπούλου

Επιμέλεια Ύλης: Κ. Κοντογιάννη

Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών

Διευθύντρια: Στ. Παντελαίου

Ανάλυση Αγοράς Εργασίας: Ι. Κατακουζηνός

Σύνταξη Μελέτης & Έρευνας για την ΕΚΕ:
Ν. Ταβουλάρης

Τομέας Πωλήσεων & Marketing

Εκτελεστικός Διευθυντής: Σ. Κουγιουμτζιάν

Senior Sales Manager: Δ. Κουτσιούμπα

Υπεύθυνη Διαφήμισης: Ε. Παγώνα

Διεύθυνση Επικοινωνίας & Marketing

Marketing Manager: Φρ. Σιδερί

Συντονισμός & Επιμέλεια Έκδοσης: Κ. Τζουάνα

**Τομέας Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού
(Employment Solutions)**

Εκτελεστικός Διευθυντής: Θ. Τόλλης

**Τομέας Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού
(People Solutions)**

Εκτελεστικός Διευθυντής: Γ. Χάρος

Copyright © ICAP Group A.E.

ISSN 1792-9601



ΚΕΝΤΡΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ

Λεωφ. Ελευθ. Βενιζέλου 2, 176 76 Καλλιθέα

τηλ: 210.7200000

e-mail: icap@icap.gr

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΒΟΡΕΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Cosmos Offices, Αγ. Γεωργίου 5,

Πατριαρχικό Πυλαίας, 570 01 Θεσσαλονίκη

τηλ: 2310.505700, fax: 2310.505898-9

e-mail: thessaloniki@icap.gr

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Γεροκωστοπούλου 1, 262 21 Πάτρα

τηλ: 2610.620273, fax: 2610.623910

e-mail: patra@icap.gr

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Μανωλάκη 9-11α, 412 22 Λάρισα

τηλ: 2410.258047-8, fax: 2410.258049

e-mail: salescentral@icap.gr

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Λεωφ. Δημοκρατίας 81, 713 06 Ηράκλειο

τηλ: 2810.324200, fax: 2810.230102

e-mail: iraklio@icap.gr

ICAP ROMANIA

Global City Business Park, 10 Bucuresti - Nord Rd
Building 021, Voluntari, Ilfov

tel.: + 40.212062460, fax: + 40.212062679

e-mail: icap@icap.ro, www.icap.ro

ICAP BULGARIA

Mladost 1, 16 Andrey Saharov Blvd, 1784 Sofia

tel.: +359.28014100, fax: +359.28014101

e-mail: icap@icap.bg, www.icap.bg

ICAP SERBIA

90v Omladinskih Brigada, 11070 Belgrade

tel.: + 381.113219420, fax: + 381.113219410

e-mail: icap@icap.rs, www.icap.rs

ICAP CYPRUS

30 Karpenisiou, 1077 Nicosia

e-mail: icapcyprus@icap.gr

ICAP BOSNIA & HERZEGOVINA

Vase Pelagica 12, 78000 Banja Luka

tel: +381.113219420, fax: +381.113219410

www.icap.gr

www.findbiz.gr

www.icapb2b.gr

Supermarket

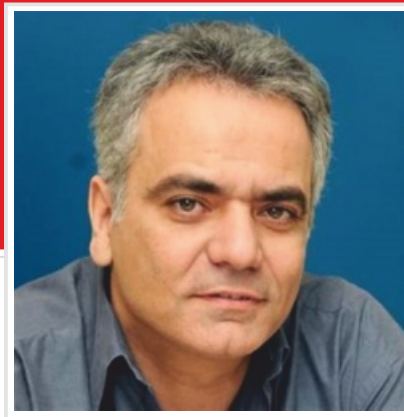


ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ

τόσο φθηνά όσο πουθενά

Μια δοκιμασία διαρκούς αξιολόγησης

του Υπουργού Περιβάλλοντος & Ενέργειας
κου Πάνου Σκουρλέτη



Η οικονομική κρίση και, μάλιστα η παρατεταμένη, όπως αυτή που βιώνει η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, διαμορφώνει ένα ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, με δεδομένες τις εξαιρετικές πιέσεις και τις νομοθετικές ανατροπές που εκδηλώθηκαν σε βάρος του κόσμου της εργασίας, την ίδια περίοδο. Είναι, λοιπόν, καταρχήν θετικό ότι για 6η συνεχόμενη χρονιά, μία περίοδο σχεδόν ταυτισμένη χρονικά με την κρίση, η συγκεκριμένη έκδοσή σας επαναλαμβάνεται. Θετικό είναι και το γεγονός ότι επιχειρήσεις του ενεργειακού κλάδου, στις οποίες η συμμετοχή του Δημοσίου είναι διακριτή, κατατάσσονται στις επιχειρήσεις με τις καλύτερες επιδόσεις στους τομείς ενδιαφέροντος.

Η υιοθέτηση καλών πρακτικών από τις επιχειρήσεις, στις δύσκολες εποχές, προφανώς έχει μεγαλύτερη αξία σε σύγκριση με περιόδους «κανονικότητας». Το ίδιο ισχύει, κατ' αναλογία, για το σύνολο των παραγωγικών δραστηριοτήτων, μα και για ολόκληρη την κοινωνία. Με αυτή την έννοια, η διαφύλαξη αξιών και αρχών στις δύσκολες εποχές -όταν η ανάγκη για αλληλεγγύη, δίκαιο καταμερισμό των βαρών, προστασία των ασθενέστερων είναι ζωτικής σημασίας - προσλαμβάνει ένα ιδιαίτερα θετικό πρόσημο.

Οι επεξεργασίες και οι αναλύσεις για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι πολλές από την πλευρά των ίδιων των επιχειρήσεων, οι οποίες αναζητούν τη θέση τους στην κοινωνία, πέρα από τα αυστηρά σύνορα της παραγωγικής διαδικασίας και της γενικότερης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τα ερωτήματα δεν εξαντλούνται εύκολα, γι' αυτό και ο σχετικός διάλογος βρίσκεται σε εξέλιξη στο πλαίσιο μιας πραγματικότητας που δοκιμάζει σκληρά προθέσεις, διαθέσεις και αποτελέσματα.

Η περίοδος των μεγάλων αντιφάσεων που ζούμε δεν βοηθά πάντοτε στην εξαγωγή απόλυτων συμπερασμάτων. Οι επιχειρήσεις, ειδικότερα οι μεγαλύτερες και ισχυρότερες, οφείλουν να αντιλαμβάνονται τη σημασία της απόδοσης «μερίσματος» στην κοινωνία. Είναι πραγματικά δύσκολο να επιτευχθεί μια καλή κοινωνική «βαθμολογία» που να παραπέμπει σε ικανοποιημένους εργαζόμενους, ευχαριστημένες τοπικές κοινωνίες και μια καθολική αναγνώριση, ταυτόχρονα. Και έχει σημασία να αναρωτηθεί κανείς τι αντιπροσώπευε η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού το 2006 και τι το 2016; Ποια είναι τα όρια και η σημασία της ΕΚΕ σε σχέση με τα ίδια έτη αναφοράς; Ίσως η παρούσα έκδοση και οι αντίστοιχες που προηγήθηκαν να είναι διαφωτιστικές για τον αναγνώστη, ως προς τις μεταβολές αυτών των εννοιών στο χρόνο και στον οικονομικό χώρο.

Τα θετικά παραδείγματα που κατορθώνουν να πετύχουν τη «χρυσή τομή» ανάμεσα στην οικονομική δραστηριότητα και την κοινωνική προσφορά, ειδικά αυτές τις δύσκολες εποχές, είναι σίγουρο ότι θα συναντήσουν και την καθολική αποδοχή, πρωτίτως της ίδιας της κοινωνίας στην οποία απευθύνονται οι επιχειρήσεις, είτε άμεσα μέσω της ΕΚΕ, είτε έμμεσα μέσω των υψηλών επιδόσεων στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού.

Πολλές φορές τα τελευταία χρόνια, η ΕΚΕ και, λιγότερο η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, εμφανίστηκε στην πράξη ως μια μορφή αντιστάθμισης έναντι αναγκαίων επιβαρύνσεων που προκύπτουν από την παραγωγική δραστηριότητα. Ενίοτε, συνδυάστηκε το τερπνόν μετά του ωφελίμου, όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις αξιοποίησης ενεργειακών λύσεων που μειώνουν τις εκπομπές καυσαερίων, αλλά και το λογαριασμό του ηλεκτρικού ρεύματος.

Πρόσφατα, εκπρόσωποι των εθνικών κοινοβουλίων των κρατών μελών της ΕΕ συζήτησαν την ανάγκη θέσπισης συγκεκριμένων κανόνων ΕΚΕ από τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, οι οποίοι θα γίνονται σεβαστοί από τις θυγατρικές, τους υπεργολάβους και τους προμηθευτές τους σε τρίτες χώρες. Αν και υπάρχει σχετική πρόβλεψη στην ευρωπαϊκή νομοθεσία, ωστόσο οι υφιστάμενες εξαιρέσεις είναι σημαντικές. Μια τέτοια προσέγγιση θέτει σε μια εντελώς διαφορετική βάση τα όρια ευθύνης και προσφοράς από μια επιχείρηση, όχι μόνο στον τόπο που διαθέτει τα προϊόντα της ή έχει την έδρα της, αλλά κι εκεί που τα παράγει.

Σε κάθε περίπτωση, οι αυστηροί κριτές των επιχειρήσεων είναι πρώτα απ' όλους οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε αυτές, όπως και οι κάτοικοι στις τοπικές κοινωνίες όπου δραστηριοποιούνται. Πρόκειται για μια διαδικασία διαρκούς κρίσης και δοκιμασίας, όπως δείχνει και η διαδρομή της συγκεκριμένης έκδοσης στο χρόνο...

Μήνυμα

Διευθύνοντας Συμβούλου του Ομίλου ICAP



Αγαπητοί Αναγνώστες,

Η ICAP Group, με ιδιαίτερη χαρά και αίσθημα ευθύνης απέναντι στους κοινωνικούς και επιχειρηματικούς της εταίρους, εκδίδει για 6η συνεχή χρονιά την πρωτοπόρα επιχειρηματική έκδοση, **Leading Employers in Greece**, η οποία συμπληρώνει ένα κενό ενημέρωσης στην Ελληνική αγορά. Σκοπός της έκδοσης είναι να αναδείξει τους Ομίλους και τις Εταιρείες που διακρίνονται σε δύο κομβικούς τομείς της ελληνικής επιχειρηματικότητας, εκείνους της Διαχείρισης του **Ανθρώπινου Δυναμικού** και της **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**.

Επικεντρώνοντας στην Παρακίνηση του Ανθρώπινου Δυναμικού και στην «Αειφόρο Ανάπτυξη», ως κύριους άξονες ανάπτυξης του σύγχρονου επιχειρηματικού μοντέλου, η ICAP αναδεικνύει μέσω της έκδοσης αυτής τον Ανθρώπινο και Κοινωνικά Υπεύθυνο Χαρακτήρα των Εταιρειών, Ομίλων και Φορέων της ελληνικής αγοράς, που σήμερα είναι περισσότερο αναγκαίος από ποτέ.

Συγκεκριμένα, στην έκδοση παρουσιάζονται **αναλυτικά Case Studies** των κορυφαίων επιχειρήσεων της Ελληνικής Αγοράς και των Στελεχών τους, λίστα των **500** εταιρειών και των **200** Ομίλων με το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων, **ειδική ενότητα** με τις Εταιρείες και τους Ομίλους που εκδίδουν ετήσια έκθεση εταιρικού κοινωνικού απολογισμού βάσει του προτύπου GRI και διάθεση αυτών, μέσω Quick Response codes, πλούσια ενημέρωση για τους θεσμούς και τις βραβεύσεις επιχειρήσεων σε πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού & Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, σχετικά άρθρα από εξειδικευμένα Στελέχη. Επιπλέον, για πρώτη φορά φέτος, περιλαμβάνεται **ειδική ενότητα για το Έργο της πρότυπης επιχειρηματικής κοινότητας "GREEN ANGELS"**, που αποσκοπεί στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος των επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Η εκδοτική μας αυτή πρωτοβουλία αποσκοπεί, παράλληλα, στην ευρύτερη ενημέρωση του κοινού σε καυτά ζητήματα της εποχής, παρουσιάζοντας τα ευρήματα **ειδικής μελέτης για την Αγορά Εργασίας** με έμφαση στην Απασχόληση και την Ανεργία, καθώς και εξειδικευμένη έρευνα για την ΕΚΕ. Από την ανάλυση των δεδομένων σχετικά με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, φαίνεται ότι στο μέτωπο της απασχόλησης υπάρχει μια **μικρή βελτίωση** αλλά γενικά παραμένει σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, το Α' τρίμηνο του 2016 η απασχόληση αυξήθηκε κατά **2,9%** σε σχέση με τις αρχές του 2015 και σημειώνει θετικούς ρυθμούς μεταβολής για οκτώ συνεχή τρίμηνα. Παράλληλα, το ποσοστό ανεργίας περιορίστηκε σε **24,9%**, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 26,6% το Α' τρίμηνο του 2015, ενώ ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 6%. Ωστόσο, είναι ιδιαίτερα αρνητικό το γεγονός ότι, η ανεργία παραμένει ανεπίτρεπτα υψηλή, ιδιαίτερα αυτή των νέων και ότι από το σύνολο των ανέργων, οι επτά στους δέκα είναι μακροχρόνια άνεργοι, φαινόμενα που συνιστούν σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα που χρήζει άμεσης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης.

Η έκδοση **Leading Employers in Greece** διανέμεται με τις εφημερίδες **TA NEA** και **ΚΥΡΙΑΚΑΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ**, ως ένθετο, ενώ διατίθεται τόσο σε επιλεγμένους Φορείς, τράπεζες, ακαδημαϊκά ιδρύματα και τα Μέλη τους, ως χρηστικό εργαλείο επί των εργασιών τους, όσο και σε **2.000** επιχειρήσεις σε όλη την επικράτεια.

Πιστεύοντας ότι θα βρείτε το περιεχόμενο της έκδοσης ιδιαίτερα χρήσιμο και ευχάριστο, σας εύχομαι καλή ανάγνωση. Η δική σας γνώμη είναι πάντα ευπρόσδεκτη και μας βοηθάει να γινόμαστε καλύτεροι.

Με εκτίμηση

Νικήτας Κωνσταντέλλος



People & Employment Solutions

Διακριθείτε ως Εργοδότης Επιλογής

Σε συνεργασία με διεθνώς αναγνωρισμένους οργανισμούς, η **ICAP People & Employment Solutions** προσφέρει ένα μεγάλο εύρος **Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού** σε Ελλάδα, Ρουμανία, Βουλγαρία, Σερβία και Κύπρο:

- **Executive Search & Selection:** Εντοπίζουμε, αξιολογούμε και επιλέγουμε τα κατάλληλα Μεσαία, Ανώτερα και Ανώτατα Στελέχη που θα προσδώσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην εταιρεία σας.
- **Recruitment Solutions:** Εντοπίζουμε και αξιολογούμε νεαρά στελέχη και επαγγελματίες όλων των ειδικοτήτων και κλάδων. Διαθέτουμε την εμπειρία και τους πόρους να διαχειριστούμε μεγάλα έργα μαζικής επιλογής προσωπικού, σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- **Ολοκληρωμένες Λύσεις Εύρεσης & Διάθεσης Προσωπικού:** Σήμερα, περισσότεροι από 2.200 εξειδικευμένοι εργαζόμενοι με ειδικότητα σε εμπορικά και τεχνικά αντικείμενα, απασχολούνται σε εγκαταστάσεις πελατών μας.
- **Εξειδικευμένες Υπηρεσίες Outsourcing**
 - ✓ Παρέχουμε υπηρεσίες outsourcing για την κάλυψη εξειδικευμένων αναγκών πλήρους και μερικής απασχόλησης για ειδικότητες τηλεφωνικών κέντρων, ληξιπρόθεσμων οφειλών, ξενόγλωσσων τμημάτων και πληροφορικής.
 - ✓ Προσφέρουμε ποιοτικές end-to-end Recruitment Process Outsourcing υπηρεσίες
 - ✓ Παρέχουμε υπηρεσίες Business Process Outsourcing, υποστηρίζοντας έργα πωλήσεων και προωθητικών ενεργειών καθώς και εφαρμογές SAP HR, μέσω του στρατηγικού συνεργάτη μας NorthgateArinso, της κορυφαίας διεθνούς εταιρείας στον τομέα του Outsourcing.
- **Human Capital Consulting:**
 - ✓ **Διαχείριση Ταλέντων και Αξιολογήσεις:** Αξιολογούμε και αναπτύσσουμε τα talέντα σας, ισχυροποιούμε τις ομάδες σας, ενισχύουμε την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των ανθρώπων σας
 - ✓ **Προγράμματα Επανατοποθέτησης (Outplacement) και Συμβουλευτική Καθοδήγηση Καριέρας (Career Coaching).**
- **Training Solutions:** φέρνοντας τη γνώση και την εμπειρία χρόνων της Huthwaite δίπλα σας, προσφέρουμε μια σειρά από προγράμματα εκπαίδευσης Πωλήσεων, Διαπραγματεύσεων, Coaching, Παρουσιάσεων. Παράλληλα, αξιοποιούμε τη βαθιά γνώση της ελληνικής αγοράς σε εξειδικευμένα προγράμματα που καλύπτουν σημαντικές ανάγκες των επιχειρήσεων σήμερα (Credit Risk, Διαχείριση Απαιτήσεων, Market Access).
- **Μισθοδοσία:** Αναλαμβάνουμε τον υπολογισμό και τη διεκπεραίωση της μισθοδοσίας του προσωπικού της εταιρείας σας.



Your Business Partner



Οι Μεγαλύτεροι Όμιλοι και Εταιρείες σε Αριθμό Προσωπικού



Παραδοχές και Επεξηγήσεις έκδοσης Leading Employers 2016

Επιλογή δείγματος

Η κατάταξη των 200 μεγαλύτερων Ομίλων και των 500 μεγαλύτερων Εταιρειών έχει πραγματοποιηθεί βάσει του απασχολούμενου προσωπικού έτους 2015. Σε περίπτωση ίδιας κατάταξης, τότε χρησιμοποιήθηκε ως κριτήριο ο Κύκλος Εργασιών, όπως αυτός προκύπτει από την πιο πρόσφατα δημοσιευμένη οικονομική χρήση.

Για την επιλογή του δείγματος, η ICAP βασίστηκε στα στοιχεία της ICAP DATABANK. Το αναφερόμενο προσωπικό προέκυψε από συνεντεύξεις με τις επιχειρήσεις, κατά το τελευταίο 3μηνο του 2015 και του 2014 αντίστοιχα, ή από τις πιο πρόσφατες δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις τους.

Στην έκδοση συμπεριλαμβάνονται εταιρείες που ήταν ενεργές τη χρονική περίοδο διαμόρφωσης της ύλης της (Ιούνιος 2016) και δεν έχουν υπαχθεί στο άρθρο 99 του Πτωχευτικού Κώδικα.

Στην απεικόνιση των Ομίλων συμπεριλαμβάνονται και Όμιλοι στους οποίους συμμετέχουν κοινές εταιρείες, καθώς αποτελεί επιχειρηματική πρακτική Όμιλοι με διαφοροποιημένες δραστηριότητες να δημοσιεύουν ξεχωριστές Οικονομικές Καταστάσεις.

Στο προσωπικό των Ομίλων συμπεριλαμβάνεται και προσωπικό εταιρειών τους που εδρεύουν σε χώρες εκτός Ελλάδας.

Σε περιπτώσεις που ο αριθμός προσωπικού για το έτος 2015 δεν δηλώθηκε από τις επιχειρήσεις και δεν είναι διαθέσιμος από τις δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις τους, τότε η κατάταξή τους πραγματοποιήθηκε βάσει των στοιχείων του 2014.

Στο στοιχείο του προσωπικού δεν συμπεριλαμβάνεται προσωπικό που απασχολείται με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης βάσει του Ν. 2956/2001, ενώ για τις εταιρείες με δραστηριότητες απασχόλησης προσωπικού βάσει έργου (HR outsourcing) έχει υπολογισθεί το διοικητικό και το δανειζόμενο προσωπικό.

Εξαιρέσεις

Από την παρούσα έκδοση έχουν εξαιρεθεί οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), οι οποίες λειτουργούν βάσει του Ν. 2956/2001 και των τροποποιήσεων αυτού. Οι εταιρείες αυτές είναι οι: RANDSTAD HELLAS A.E., MANPOWER GROUP A.E., ADECCO H.R. A.E.Π.Α., TRENKWALDER JOB CENTRES HELLAS A.E., ICAP EMPLOYMENT SOLUTIONS A.E., KSM HUMAN RESOURCES ΕΛΛΑΣ A.E.Π.Α., ISS HUMAN RESOURCES A.E., IWN A.E., OPTIMAL BUSINESS ACTION A.E., ADVANCE HUMAN RESOURCES A.E.Π.Α., MELLON Ε.Π.Α. Α.Ε.

Σύμβολα (-), Ν/Α ή κενά: Εμφανίζονται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπολογισμός των μεγεθών (δεικτών και μεταβολών) δεν είναι εφικτός, ή δεν είναι διαθέσιμο το στοιχείο, ή σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η εταιρεία δραστηριοποιήθηκε το 2015. Οι ενδείξεις ισχύουν και για τον Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού, είτε όταν το στοιχείο δεν δηλώθηκε, είτε όταν η συγκεκριμένη θέση δεν προβλέπεται από το εταιρικό οργανόγραμμα.

Επεξήγηση Ορολογίας

Κύκλος Εργασιών / Έσοδα: Ο Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα αφορά στο λογαριασμό "Κύκλος Εργασιών", όπως δημοσιεύεται στους ισολογισμούς που ανήκουν στους κλάδους εμπόριο - βιομηχανία - υπηρεσίες και στα "Έσοδα" από ασφάλιστρα και τόκους των ασφαλιστικών και τραπεζικών εταιρειών, αντίστοιχα. Για τις εταιρείες που ανήκουν σε κλάδους που αποδίδουν Ειδικό Φόρο Κατανάλωσης (ΕΦΚ), έχει ληφθεί υπόψη ο Καθαρός Κύκλος Εργασιών, όπου αυτός αναγράφεται.

EBITDA: Κέρδη προ φόρων τόκων και αποσβέσεων (ή κέρδη προ φόρων και αποσβέσεων, EBTD, για τους Χρηματοοικονομικούς Οργανισμούς).

Όλα τα ποσά στους πίνακες είναι σε Ευρώ.

Οι 200 Όμιλοι

με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
1 ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	33.975	34.129	-0,45	2.559.000.000	-5.074.000.000	2015	Πέτρος Φουρτούνης
2 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	21.573	22.144	-2,58	3.902.900.000	1.220.500.000	2015	Έλενα Παπαδοπούλου
3 ΠΕΙΡΑΙΩΣ, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	20.719	22.372	-7,39	3.095.174.000	-2.839.512.000	2015	Τατιάνα Τούντα
4 EUROBANK ERGASIAS, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	17.309	18.184	-4,81	2.586.000.000	-2.109.000.000	2015	Αθηνά Δεσούπη
5 ALPHA BANK Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	14.779	15.202	-2,78	3.014.436.000	-2.073.211.000	2015	Πηνελόπη Κονιδάρη
6 ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ, Ι. & Σ., Α.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	11.061	9.549	15,83	1.239.369.000	50.304.000	2014	Βασίλης Καλαμπόκης
7 MARFIN INVESTMENT GROUP Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	10.227	10.723	-4,63	1.206.354.000	130.123.000	2015	
8 CHIRITA Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	10.000	9.330	7,18	326.276.000	59.419.000	2014	Ιωάννης Πλευράκης
9 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	7.962	7.949	0,16	247.574.631	-14.966.452	2014	Ίρις Αντωνοπούλου
10 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ (ΕΛΤΑ) Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	7.353	7.353	-	375.159.000	19.129.000	2014	Ιωάννα Θεοδώρου
11 ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	6.433	5.905	8,94	971.773.000	145.187.000	2015	
12 ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	5.499	5.795	-5,11	1.533.083.000	154.548.000	2015	
13 ΤΙΤΑΝ Α.Ε. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	5.334	5.223	2,13	1.397.818.000	216.422.000	2015	Γιάννης Κόλλας
14 FRIGOGLOSS A.B.E.E. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	5.280	5.411	-2,42	453.881.000	52.804.000	2015	Εμμανουήλ Σουλιώτης
15 FOLLI - FOLLIE Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	5.162	4.949	4,30	1.193.043.273	265.006.626	2015	
16 VIVARTIA ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	5.084	4.951	2,69	601.389.000	48.907.000	2015	Μαρία Σαμπάνη
17 INTRALOT Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	5.080	5.348	-5,01	1.914.885.000	177.202.000	2015	
18 OLYMPIA DEVELOPMENT Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	4.169	4.169	-	1.281.746.000	447.600.000	2014	
19 FOURLIS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	3.760	3.710	1,35	414.442.000	32.608.000	2015	Νατάσα Σπύρου
20 ΑΚΤΩΡ Α.Τ.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	3.673	4.040	-9,08	1.160.675.000	-496.000	2015	
21 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	3.301	2.622	25,90	7.302.939.000	442.023.000	2015	Σταματία Ψυλλάκη

Οι 200 όμιλοι με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2014	2015	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
22 ICAP GROUP A.E. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	3.231	3.228	0,09	61.620.946	3.819.008	2015	Ηλίας Αλεβίζος
23 ΥΓΕΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ & ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	3.173	3.055	3,86	220.308.000	22.046.000	2015	
24 ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.804	2.831	-0,95	158.092.000	3.017.000	2015	
25 ΑΧΩΝ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.463	2.580	-4,53	127.795.000	-19.163.000	2015	
26 EUROMEDICA Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.463	2.539	-2,99	126.097.000	-11.169.000	2015	
27 ΧΑΛΚΟΡ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.447	2.413	1,41	1.230.103.112	51.588.783	2015	
28 G4S HELLAS HOLDING S.A. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.415	2.303	4,86	63.356.888	5.504.897	2014	Λουκάς Λουκάς
29 ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.402	2.042	17,63	982.963.610	111.214.190	2015	Εμμανουέλλα Καραμαλή
30 ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.338	2.350	-0,51	324.268.000	83.731.000	2015	
31 ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	2.314	2.133	8,49	377.102.000	23.012.000	2015	
32 ΓΙΟΥΛΑ ΥΑΛΟΥΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.971	1.971	-	204.305.000	55.573.000	2014	Νικόλαος Κάρτης
33 ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.933	1.774	8,96	7.060.215.000	490.897.000	2015	Θεοφάνης Βουτσαράς
34 ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.866	1.807	3,27	191.152.114	8.568.647	2015	Νικόλαος Σιρηνόπουλος
35 BRINK'S SECURITY SERVICES Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.857	2.097	-11,44	47.242.030	3.553.154	2014	Δέσποινα Παπαδημητρίου
36 ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ "INTRACOM TELECOM" ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.826	1.930	-5,39	165.082.055	17.581.359	2014	Μιχάλης Προύντζος
37 RETAIL WORLD Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.809	1.873	-3,42	222.538.358	146.285	2015	
38 ΔΕΛΤΑ ΤΡΟΦΙΜΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.805	1.801	0,22	304.506.000	17.604.000	2015	Δημήτρης Λαλέας
39 MARKET IN ΑΚΙΝΗΤΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.788	1.552	15,21	172.225.333	4.922.440	2014	Κυριάκος Κατσιάνος
40 ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.781	1.721	3,49	1.386.877.000	230.838.000	2015	Κωνσταντίνη Σώτου
41 REGENCY ENTERTAINMENT ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.779	2.040	-12,79	113.347.774	19.106.888	2014	Μιχάλης Πούλος
42 VODAFONE - ΠΑΝΑΦΟΝ Α.Ε.Ε.Τ. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.756	1.756	-	738.584.733	54.024.095	2014	
43 ΒΙΟΙΑΤΡΙΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.725	1.654	4,29	117.711.808	21.710.134	2015	Αγγελική Κακανιάρη
44 ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	1.668	1.531	8,95	289.396.000	28.980.000	2015	Γεωργία Δημακοπούλου

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2014	2015	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
45	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Σ.Ε.) Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.595	1.595	-	39.566.000	-20.600.000	2014	
46	ΙΑΣΩ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.590	1.784	-10,87	109.273.526	14.349.250	2015	Νότα Μπακαράκη
47	ΝΟΤΟΣ COM. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.569	1.520	3,22	128.871.000	-5.016.000	2014	Νίκος Παπαγιάννης
48	ΣΑΡΑΝΤΗΣ, ΓΡ., Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.563	1.306	19,68	278.760.552	28.553.777	2015	
49	ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.532	1.724	-11,14	226.434.000	4.657.000	2015	
50	JUMBO Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.470	1.278	15,02	582.548.135	159.262.340	2015	
51	ΚΑΠΝΙΚΗ Α. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.460	1.372	6,41	100.022.000	60.271.000	2014	Σύνθια Μιχαηλίδου
52	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΦΟΡΟΛΟΓΗΤΩΝ ΕΙΔΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.445	1.414	2,19	304.238.000	82.514.000	2015	Θωμάς Κουμπούρας
53	J & P - ΑΒΑΞ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.435	1.516	-5,34	500.284.683	26.447.597	2015	Ιωάννης Κούμενος
54	ΤΕΡΝΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.413	1.490	-5,17	768.476.000	52.224.000	2015	
55	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.386	1.386	-	98.024.060	20.394.803	2014	Δήμητρα Βρούχα
56	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.375	1.226	12,15	479.747.231	37.030.802	2015	Παναγιώτης Μαρλαγκούτσος
57	ΣΑΝΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.350	1.350	-	59.633.127	17.500.768	2014	Σωτήρης Λασκαρίδης
58	ΑΛΝΤΕΜΑΡ Α.Ε.Τ.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.350	1.350	-	53.477.918	20.052.155	2014	Καλλιόπη Καραντεμοίρη
59	ΜΑΙΛΛΗΣ, Μ. Ι., Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.318	1.355	-2,73	253.232.000	12.350.000	2014	Λίζα Μαγιάκου
60	QUEST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.255	1.259	-0,32	353.405.000	24.066.000	2015	Γεράσιμος Ζουρντζής
61	ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.254	1.287	-2,56	271.985.000	12.389.000	2015	
62	FORTHNET Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.237	1.266	-2,29	349.735.692	48.225.031	2015	Γεράσιμος Βασιλείου
63	FIRST DATA HELLAS ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.193	1.051	13,51	68.894.376	20.957.339	2014	Γεώργιος Καλύβας
64	ELBISCO Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.156	1.127	2,57	117.558.000	10.958.000	2015	Σταύρος Μποζίκας
65	EVEREST Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ & ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.145	1.133	1,06	86.189.000	9.299.000	2015	Δημήτρης Σαραντόπουλος
66	ΚΛΕΜΑΝ ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.094	1.032	6,01	107.047.447	7.751.698	2015	Ελένη Ασβεστά
67	ΝΗΡΕΥΣ ΙΧΘΥΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΕΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.091	1.151	-5,21	185.399.812	34.262.232	2015	Μαρία Λαμπρινού

Οι 200 όμιλοι με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
68	ΑΤΤΙΚΑ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.077	900	19,67	277.625.000	80.701.000	2015	Δημήτρης Τσούκας
69	ΒΙΑΝΕΞ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.074	1.074	-	212.089.209	10.035.113	2014	
70	ΤΥΡΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.073	1.072	0,09	294.292.009	45.057.316	2014	Ιωάννα Μπλούνα
71	ΦΑΡΜΑΤΕΝ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	1.064	968	9,92	180.688.933	47.201.505	2014	Γιώργος Δρόσος
72	ΕΘΝΙΚΗ, Η, Α.Ε.Ε.Γ.Α. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	982	996	-1,41	605.359.000	78.248.000	2015	
73	ΠΕΡΣΕΥΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	958	935	2,46	101.630.886	11.510.396	2015	
74	GOODY'S Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	947	942	0,53	165.047.000	12.160.000	2015	Δημήτρης Σαραντόπουλος
75	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	926	903	2,55	257.182.000	37.824.000	2015	Γεώργιος Βαλεργάκης
76	ΙΟΝ Α.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΚΑΟ & ΣΟΚΟΛΑΤΑΣ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	923	923	-	104.951.952	12.412.941	2014	
77	ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	901	721	24,97	143.409.000	16.357.000	2015	Στέφανος Βερζοβίτης
78	ΑΤΤΙΚΑ BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	893	898	-0,56	163.278.968	-599.120.993	2015	
79	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	893	837	6,69	138.334.000	19.445.000	2015	Εμμανουήλ Σίμογλου
80	ΜΕΒΓΑΛ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	881	881	-	125.817.000	1.122.000	2014	
81	ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΕΡΙΟΥ (ΔΕΠΑ) Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	862	860	0,23	938.789.862	67.330.666	2015	Δημήτριος Δημητριάδης
82	Ο.Π.Α.Π. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	858	728	17,86	4.257.317.000	377.103.000	2015	
83	ΕΛΡΕΝ Α.Ε. ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	839	839	-	115.833.836	8.057.845	2014	
84	ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε. (Α.Ν.Ε.Κ.) ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	819	787	4,07	159.845.000	29.581.000	2015	Κατερίνα Μποτωνάκη
85	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΑΧΑΡΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	789	612	28,92	175.435.628	-45.049.026	2015	Παναγιώτα Στύλου
86	ΑΝΤΕΝΝΑ GROUP Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	786	786	-	85.458.000	-518.000	2014	
87	ΣΕΛΟΝΤΑ ΙΧΘΥΟΤΡΟΦΕΙΑ Α.Ε.Γ.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	785	747	5,09	148.690.788	11.584.564	2015	
88	ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	778	751	3,60	252.137.499	17.400.671	2015	
89	ΑΥΤΟΗΕΛΛΑΣ (HERTZ) Α.Τ.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	771	542	42,25	182.893.126	88.111.303	2015	Δέσποινα Ψηστάκη
90	ΗΡΑΚΛΗΣ ΑΝΩΝ. ΓΕΝ. ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	770	839	-8,22	247.164.000	10.686.000	2015	Ειρήνη Τζαννέτου

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
91	ΛΑΜΨΑ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	756	799	-5,38	51.522.000	11.745.000	2015	
92	ΚΑΡΑΜΟΛΕΓΚΟΣ ΑΡΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	746	668	11,68	77.304.098	13.292.144	2015	
93	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΑΜΠΡΑΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	706	766	-7,83	41.329.985	-10.739.761	2015	Χριστίνα Τσοούτσουρα - Ψυχάρη
94	ΦΑΓΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	697	688	1,31	182.547.000	11.595.000	2015	
95	ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΛΕΥΚΟΛΙΘΟΙ Α.Μ.Β.Ν.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	694	656	5,79	40.929.025	2.045.226	2014	Μιχάλης Λομβάρδος
96	ΔΙΒΑΝΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	681	681	-	41.178.462	8.062.849	2014	
97	HELLENIC SEAWAYS Α.Ν.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	670	479	39,87	131.901.000	24.579.000	2015	
98	ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	663	603	9,95	42.114.752	1.837.665	2015	Λουκάς Σχοινάς
99	ΚΡΕΤΑ ΦΑΡΜ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	656	648	1,23	105.496.000	10.639.000	2015	Αναστάσιος Τραυλός
100	ΒΕΙΝΟΓΛΟΥ, ΟΡΦΕΥΣ, ΔΙΕΘΝΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	635	615	3,25	68.802.275	5.796.178	2014	Σάββας Χατζηπανηγύρης
101	ΥΦΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	631	631	-	128.098.411	11.083.212	2014	Δήμητρα Παπανικόλα
102	ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ SUNLIGHT Α.Β.&Ε.Ε. ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓ. ΗΛΕΚΤΡ. & ΤΗΛΕΠ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	612	548	11,68	132.917.439	12.207.241	2015	Κωνσταντίνος Γεωργιάδης
103	EURODRIP Α.Β.Ε.Γ.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	610	610	-	103.614.470	11.379.027	2014	Νότα Τσούνη
104	CQS Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	590	500	18,00	9.851.359	-622.376	2014	Ζηνοβία Κότσανη
105	SINGULARLOGIC Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	579	610	-5,08	49.436.631	5.967.537	2015	Αιμιλία Αντωνοπούλου
106	ΕΙΔΗΣΕΙΣ ΝΤΟΤ ΚΟΜ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	544	589	-7,64	27.593.210	2.009.837	2015	
107	DIONIC Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	540	560	-3,57	47.789.460	2.893.763	2015	
108	ΕΛΛΕΝΙΚΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	530	530	-	30.653.025	2.987.365	2014	
109	ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	525	530	-0,94	99.000.283	17.416.591	2015	
110	ΚΑΡΕΛΙΑ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	518	518	-	225.667.000	80.163.000	2015	Γεώργιος Πικραμένος
111	ΤΗΛΕΤΥΠΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	510	475	7,37	78.297.459	33.034.968	2014	
112	ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	505	390	29,49	44.659.380	2.430.833	2015	Δημήτριος Καλλιγέρης
113	SEPTONA Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	500	445	12,36	43.130.974	8.408.755	2014	Νικόλαος Στεφανής

Οι 200 όμιλοι με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
114	ΕΙΔΗΣΕΟΦΩΝΙΚΗ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	497	523	-4,97	25.597.138	3.585.615	2015	Ειρήνη Γιατρά
115	ΗΛΕΚΤΩΡ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	482	482	-	128.227.000	20.334.000	2014	Ειρήνη Μπουρνάζου
116	UNISYSTEMS ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	478	472	1,27	69.776.000	1.762.000	2015	Γεράσιμος Ζουρνατζής
117	ΠΗΓΑΣΟΣ ΕΚΔΟΤΙΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	474	567	-16,40	43.972.135	-6.950.080	2015	Αγγελική Δάλλαρη
118	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΗΧΟΥ & ΕΙΚΟΝΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	456	436	4,59	37.026.266	962.798	2015	Ανδρέας Γρηγορόπουλος
119	GRANT THORNTON Α.Ε. ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ & ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	456	436	4,59	25.162.293	1.072.855	2015	Τζοάννα Μουτάφη
120	ΕΥΡΗΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	453	453	-	55.304.129	2.638.781	2014	Νίκος Ξ. Σαρρής
121	ENERGEAN OIL & GAS - ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	447	311	43,73	25.759.000	-1.071.000	2015	Άγγελος Μαστραντώνης
122	STAR ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	444	444	-	45.289.256	-216.219	2014	Ισίδωρος Παπαμιχάλης
123	ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, Η, Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	442	465	-4,95	66.205.579	5.680.499	2014	Ευάγγελος Κορδάς
124	ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	439	416	5,53	296.223.582	26.381.908	2015	Γρηγόριος Κακανέλης
125	B&F ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	432	411	5,11	55.821.194	7.731.127	2014	Άγγελος Καρατζούλης
126	ΧΑΙΤΟΓΛΟΥ, ΑΦΟΙ, Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	431	431	-	81.159.000	11.931.000	2014	Αθανάσιος Κουγιούνης
127	ΒΙΟΚΑΡΠΕΤ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	427	421	1,43	81.405.000	2.603.826	2015	Φανή Ντισλή
128	INFORM Π. ΛΥΚΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	425	459	-7,41	64.864.407	2.470.152	2015	Μιχάλης Σίμου
129	ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ, Ι., - Ι. ΛΑΠΠΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	423	485	-12,78	33.378.883	2.018.743	2015	Ελένη Κολιαράκη
130	ΠΥΡΑΜΙΣ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	418	400	4,50	53.065.840	4.541.575	2014	Έλλη Μαμουμίδου
131	INTRAKOM ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ Α.Ε. ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ & ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ "INTRAKAT" ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	414	365	13,42	147.594.551	12.676.430	2015	Παναγιώτης Μαζαράκος
132	ΞΕΝΟΣ, ΧΡ., Α.Τ.&Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	400	385	3,90	10.509.210	4.104.294	2014	Γεώργιος Ξένος
133	ΚΑΡΑΤΖΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	392	391	0,26	72.338.943	17.889.778	2015	Κωνσταντίνος Αρχοντάκης
134	SP - CARTONPACK HELLAS Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	390	373	4,56	81.009.421	6.793.513	2014	Δημήτρης Λόγος
135	ΜΟΡΝΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	388	377	2,92	54.701.000	5.271.000	2015	
136	ΜΕΤΚΑ ΜΕΤΑΛΛΙΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΙ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	378	369	2,44	668.016.000	116.375.000	2015	Ειρήνη Γκιώνη

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
137 ΑΘΗΝΑΙΟΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	365	390	-6,41	24.378.927	926.879	2014	
138 ΝΑΚΑΣ, ΦΙΛΙΠΠΟΣ, Α.Β.Ε.Ε.Τ.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	363	370	-1,89	19.623.885	1.765.446	2015	Κώστας Γκιόκας
139 ΜΙΝΩΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ Α.Ν.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	362	356	1,69	172.432.000	36.049.000	2015	Γεώργιος Σααστάκης
140 ΒΕΝΕΤΗΣ Α.Β.&Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	356	356	-	32.523.400	7.269.547	2014	Νικόλαος Μικρός
141 ΟΛΥΜΠΙΟΝ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΝ ΓΕΝΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΠΑΤΡΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	353	366	-3,55	12.848.539	-4.062.840	2014	Φώτιος Παπαβασιλείου
142 ΕΛΤΡΑΚ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	350	350	-	94.413.000	7.244.000	2015	
143 FOOD PLUS Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	350	350	-	15.286.604	-1.145.534	2014	
144 ΜΙΝΕΡΒΑ ΑΦΟΙ Ι. & Β. ΛΑΔΕΝΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΛΕΚΤΙΚΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	348	456	-23,68	12.760.000	-115.000	2015	Ιωάννης Σιούγγαρης
145 ΑΛΤΕΚ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	347	393	-11,70	26.523.121	-3.896.920	2015	
146 ΑΤΛΑΣ ΤΕΙΠΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	341	253	34,78	72.352.824	5.429.311	2015	Χρυσούλα Μπισχιτζή
147 ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	339	335	1,19	43.232.118	3.599.539	2015	Δημήτριος Δοντάς
148 ΒΕΡΣΟΝ ΑΦΟΙ Κ. ΣΑΡΑΦΙΔΗ Α.Ε.&Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	338	332	1,81	38.200.148	3.345.539	2014	Ελένη Σαραφίδη
149 ΡΑΙΔΕΣΤΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	327	311	5,14	47.176.317	5.240.030	2014	Γκέλου Ζωή
150 ΑΡΓΩ Α.Ε.&Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	325	323	0,62	33.208.591	7.643.117	2014	Ευγενία Τσαρτόλια
151 ΝΙΚΑΣ, Π. Γ., Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	320	429	-25,41	48.927.163	-14.668.029	2015	
152 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	318	310	2,58	36.084.167	8.227.228	2015	
153 ΓΚΟΛΑΝΤΑΙΡ ΚΑΡΓΚΟ Α.Ε.Ε. ΔΙΕΘΝΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & LOGISTICS ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	309	215	43,72	48.514.914	2.878.536	2014	Γεώργιος Ζαβογιάννης
154 ΙΑΤΡΟΠΟΛΙΣ ΜΑΓΝΗΤΙΚΗ ΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	306	269	13,75	23.984.466	6.133.312	2014	Λάμπρος Σκαρτσής
155 ΣΑΡΑΚΑΚΗ, ΑΦΟΙ, Α.Ε.Β.Μ.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	304	304	-	93.637.684	1.513.011	2014	Γεώργιος Καλογριδής
156 ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	300	246	21,95	77.149.640	6.165.791	2014	Παναγιώτης Τσινάβος
157 FLEXORACK Α.Ε.Β.Ε. ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	299	269	11,15	61.201.000	9.196.000	2015	Σταματίνα Γκινουσάτη
158 ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤ. ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ Π.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	291	290	0,34	270.788.574	2.358.111	2014	Κωνσταντία Νικολάδου
159 ΚΟΡΡΕΣ ΦΥΣΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	290	299	-3,01	54.493.439	8.213.149	2015	Δέσποινα Μάντση

Οι 200 όμιλοι με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
160 EUROPEAN DYNAMICS A.E. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	290	481	-39,71	32.572.089	4.753.443	2014	
161 EPSILON NET A.E. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	276	253	9,09	10.992.400	1.692.986	2015	Δήμητρα Καβουρίδου
162 ΥΔΡΟΓΕΙΟΣ Α.Α.Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	275	282	-2,48	101.212.415	9.271.368	2014	Λουκάς Κορομπίλης
163 ΝΤΡΟΥΚΦΑΡΜΠΕΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	274	287	-4,53	47.257.874	3.452.759	2015	
164 ΑΤΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	274	295	-7,12	43.208.771	1.687.953	2015	
165 ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ Α.Β.&Ε.Ε. ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	273	254	7,48	62.197.597	5.924.559	2015	Ματίνα Λούβαρη
166 F.H.L. H. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ Α.Β.&Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	270	252	7,14	45.191.057	15.753.277	2015	Κωνσταντίνος Κουμουστιβίδης
167 ΛΙΟΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	267	267	-	34.332.559	6.685.355	2014	
168 ΤΣΑΝΤΑΛΗΣ, ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ, Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	264	277	-4,69	31.236.758	4.247.625	2014	Παύλος Νανακούδης
169 ΑΚΡΙΤΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	250	254	-1,57	20.446.691	-3.633.857	2015	Δημήτρης Καραφυλλίδης
170 ΕΛΙΝΟΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	248	279	-11,11	1.029.083.132	12.322.548	2015	Κατερίνα Κυνηγού
171 ΑΝΑΜΕΤ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	248	244	1,64	213.533.307	-573.271	2014	Άλντα Ζουμπούλη
172 ΑΛΟΥΜΙΝΟ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	248	232	6,90	26.242.100	1.965.140	2014	Κωνσταντίνος Μιχαήλ
173 ΛΑΡΣΙΝΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	247	247	-	51.397.425	4.901.666	2014	Σταμάτης Σαζακλής
174 ΚΡΟΝΟΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	247	247	-	50.230.428	8.108.329	2014	
175 EL PACK Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	245	232	5,60	37.428.037	6.219.560	2014	Ευστράτιος Ρέκας
176 SPACE HELLAS Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	243	211	15,17	54.889.000	4.363.000	2015	Μυρτώ Θάνου
177 ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	243	243	-	43.588.005	-155.213.539	2014	
178 ΜΥΛΟΙ ΛΟΥΛΗ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	240	220	9,09	104.962.287	9.170.069	2015	
179 LAVIPHARM Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	238	241	-1,24	26.368.000	3.937.000	2015	
180 ΒΕΤΑ CAE SYSTEMS Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	236	217	8,76	29.802.606	11.197.416	2014	Τσιμπέρη Παναγιώτα
181 ΔΕΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	230	230	-	40.722.600	7.746.410	2015	
182 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ - ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	230	230	-	35.035.000	14.958.000	2015	Λήδα Κοντογιάννη

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
183	ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΜΙΚΡΟΓΕΥΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	229	229	-	38.238.441	8.210.076	2014	
184	IRIS ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	227	245	-7,35	50.260.765	-2.000.168	2014	Κατερίνα Γλυνού
185	ΑΣΤΗΡ ΠΑΛΑΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ Α.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	226	236	-4,24	26.894.000	4.923.000	2015	
186	ΕΥΑΘ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	224	229	-2,18	73.048.000	25.338.000	2015	Γεώργιος Θωμαρέης
187	ΕΛΒΕ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	223	210	6,19	19.976.625	870.737	2015	
188	ΑΡΙΝΙΤΑ Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	220	220	-	34.297.444	5.595.490	2014	
189	ΜΥΛΟΙ ΣΟΓΙΑΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	219	219	-	288.784.283	18.226.659	2014	
190	ΓΕΝΕΣΙΣ ΦΑΡΜΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	219	212	3,30	105.491.413	16.775.441	2015	Μάριος Ιεροδιακόνου
191	ΧΟΝΤΟΥ, Σ., ΑΦΟΙ, ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	216	216	-	26.666.962	1.765.804	2014	
192	ΛΗΤΩ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	215	202	6,44	17.644.518	242.895	2015	
193	ΣΙΔΑΜΑ Α.Ε. ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	207	209	-0,96	96.502.681	2.212.452	2015	Πάρις Παπαγεωργίου
194	ΑΠΟΛΛΩΝΙΟΝ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	207	207	-	15.203.081	1.915.564	2014	
195	ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	203	187	8,56	13.060.966	1.312.070	2015	
196	GREEK DIRECTORIES ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΥ - ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	202	227	-11,01	10.792.590	-2.517.787	2014	Χαράλαμπος Δεληγιάννης
197	ΑΙΓΑΙΟΝ ΟΙΛ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	201	201	-	888.592.000	6.188.000	2014	Αντώνης Παυλάκης
198	ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	201	199	1,01	104.815.712	5.722.963	2015	
199	ΡΟΝΤΙΣ HELLAS Α.Ε.Β.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	190	232	-18,10	40.375.547	892.292	2014	Βάσια Δρίβα
200	ΣΧΣ Α.Τ.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ						
	185	240	-22,92	18.287.047	2.307.731	2014	

Οι 500 Εταιρείες

με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
1 ΠΕΙΡΑΙΩΣ, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.	14.326	14.418	-0,64	2.768.755.000	-3.393.151.000	2015	Τατιάνα Τούντα
2 ΑΛΦΑ - ΒΗΤΑ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	12.700	11.621	9,28	1.944.119.000	132.736.000	2015	Δημήτρης Αρτικόπουλος
3 ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε.	10.808	10.935	-1,16	5.675.402.000	591.700.000	2015	Γεώργιος Δαμάσκος
4 ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.	10.723	10.205	5,08	2.118.000.000	-5.477.000.000	2015	Πέτρος Φουρτούνης
5 EUROBANK ERGASIAS, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.	9.104	9.053	0,56	2.028.000.000	-2.112.000.000	2015	Αθηνά Δεσύπρη
6 ALPHA BANK Α.Ε.	9.012	8.869	1,61	2.647.094.000	-1.784.045.000	2015	Πηνελόπη Κονιδάρη
7 ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ, Ι. & Σ., Α.Ε.Ε.	8.898	8.586	3,63	1.239.369.000	50.434.000	2014	Βασίλης Καλαμπόκης
8 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.	8.496	6.924	22,70	1.536.000.000	538.000.000	2015	Έλενα Παπαδοπούλου
9 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ (ΕΛΤΑ) Α.Ε.	7.265	6.841	6,20	350.864.000	16.847.000	2014	Ιωάννα Θεοδώρου
10 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ "ΔΕΔΔΗΕ" Α.Ε.	7.093	7.050	0,61	2.125.600.000	45.571.000	2015	Αθηνά Μανουσάκη
11 ΜΑΣΟΥΤΗΣ, Δ., ΣΟΥΠΕΡΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.	6.341	6.161	2,92	751.660.000	49.028.000	2015	Θωμάς Χρήστου
12 Ο.Σ.Υ. Α.Ε.	5.300	5.575	-4,93	117.766.996	-16.389.193	2014	Αμαλία Μουτζούρη
13 ΛΙΝΤΑ ΕΛΛΑΣ & ΣΙΑ Ο.Ε.	4.900	4.500	8,89	-	-	-	Νικολέττα Κολομπούρδα
14 ΜΕΤΡΟ Α.Ε.&Β.Ε.	4.572	4.277	6,90	697.341.178	29.126.591	2014	Ιωάννης Δρίτσας
15 ΒΕΡΟΠΟΥΛΟΙ, ΑΦΟΙ, Α.Ε.Β.Ε.	4.310	4.554	-5,36	-	-	-	Ιωάννης Δρίτσας
16 ΥΠΗΡΕΣΙΑ 800 - ΤΕΛΕΠΕΡΦΟΡΜΑΝΣ Α.Ε.	4.164	3.300	26,18	83.383.502	14.407.137	2014	Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος
17 ΠΕΝΤΕ Α.Ε.	4.000	4.000	-	462.177.989	22.314.415	2014	
18 JUMBO Α.Ε.	2.992	2.971	0,71	518.969.929	120.018.853	2015	Γεωργία Σαφίκ
19 ΑΚΤΩΡ Α.Τ.Ε.	2.877	3.305	-12,95	923.361.000	30.742.000	2015	
20 ISS FACILITY SERVICES Α.Ε.	2.862	2.998	-4,54	44.662.054	1.230.806	2014	Ζωή Ζαχαριάδου
21 ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε.	2.655	2.682	-1,01	153.603.000	2.046.000	2015	Γεώργιος Μπουτσιαούκος

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
22	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.						
	2.573	2.510	2,51	-	-	-	Νίκη Τρίγκα
23	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ Α.Ε.						
	2.338	2.350	-0,51	324.248.000	83.759.000	2015	
24	ICAP OUTSOURCING SOLUTIONS Α.Ε.						
	2.306	2.299	0,30	27.764.700	1.110.597	2015	Ηλίας Αλεβίζος
25	ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.						
	2.162	1.715	26,06	921.710.090	92.249.190	2015	Εμμανουέλλα Καραμαλή
26	DIXONS SOUTH - EAST EUROPE Α.Ε.Β.Ε.						
	2.013	1.933	4,14	381.666.123	1.766.762	2014	Γεώργιος Κουμαρτζής
27	COSMOTE ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.						
	2.008	2.050	-2,05	1.165.011.000	401.098.000	2015	Έλενα Παπαδοπούλου
28	GOLDAIR HANDLING - GOLDAIR ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ ΕΔΑΦΟΥΣ Α.Ε.						
	1.971	1.858	6,08	51.856.013	3.817.545	2014	Φανή Μελέτη
29	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.						
	1.930	1.863	3,60	6.584.471.000	351.273.000	2015	Σταματία Ψυλλάκη
30	ΕΛΛΑΔΟΣ, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.						
	1.825	1.854	-1,56	1.784.046.402	1.176.227.331	2015	Άννα Παξινοπού
31	MARKET IN Α.Ε.Β.Ε.						
	1.788	1.550	15,35	169.964.912	3.582.929	2014	Κυριάκος Κατσιάνος
32	ΖΑΡΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	1.757	1.707	2,93	185.105.004	12.503.993	2014	Γκλόρια Καραπλή
33	COSMOTE E-VALUE Α.Ε.						
	1.682	675	149,19	70.614.000	9.917.000	2015	Ειρήνη Κακογιάννη
34	MELLON TECHNOLOGIES Α.Ε.						
	1.639	1.418	15,59	36.962.195	2.778.251	2014	Γεωργία Αραβανή
35	ESA SECURITY SOLUTIONS Α.Ε.						
	1.593	1.330	19,77	24.383.153	-332.719	2014	Μαρία Μιχαήλη
36	COCA - COLA 3Ε ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.Ε.						
	1.528	1.505	1,53	412.900.000	11.200.000	2015	Σοφία Κάντα
37	HOUSE MARKET Α.Ε.						
	1.525	1.541	-1,04	196.372.000	10.085.000	2015	Αντώνης Παπαχρήστου
38	RETAIL WORLD Α.Ε.						
	1.429	1.496	-4,48	201.592.473	-973.759	2015	Μιχάλης Μέτος
39	VODAFONE - ΠΑΝΑΦΟΝ Α.Ε.Ε.Τ.						
	1.413	1.565	-9,71	679.702.795	44.463.611	2014	Φραγκίσκη Μελίσσα
40	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ "ΑΔΜΗΕ" Α.Ε.						
	1.409	1.418	-0,63	264.601.000	154.762.000	2015	Νικόλαος Δασκαλάκης
41	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Σ.Ε.) Α.Ε.						
	1.396	1.396	-	39.478.000	-13.500.000	2014	Στέλλα Κολιοπούλου
42	NOTOS COM. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ Α.Ε.						
	1.353	1.427	-5,19	128.068.000	-7.079.000	2014	Νίκος Παπαγιάννης
43	ΣΑΝΗ Α.Ε.						
	1.350	1.350	-	59.560.627	17.502.479	2014	Σωτήρης Λασκαρίδης
44	ΥΓΕΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ & ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.						
	1.323	1.339	-1,19	124.426.000	20.795.000	2015	Δέσποινα Μητροπούλου

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
45	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.						
	1.313	1.313	-	98.027.916	20.454.226	2014	Δήμητρα Βρούχα
46	ΤΕΡΝΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΤΕΧΝΙΚΗ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Α.Ε.						
	1.310	1.412	-7,22	700.870.000	44.378.000	2015	
47	PRAKTIKER HELLAS ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε.						
	1.306	1.269	2,92	161.410.595	4.422.572	2014	Ιωάννης Μποζοβίτης
48	G4S SECURE SOLUTIONS Α.Ε.						
	1.270	1.304	-2,61	29.096.793	1.319.981	2014	Λουκάς Λουκάς
49	INTRAKOM Α.Ε. ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ "INTRACOM TELECOM"						
	1.269	1.294	-1,93	128.858.442	12.684.175	2014	Μιχάλης Προύντζος
50	BIC ΒΙΟΛΕΞ Α.Ε.						
	1.258	1.181	6,52	167.058.976	39.705.556	2014	Θοδωρής Παπαφωτόπουλος
51	ΔΕΛΤΑ ΤΡΟΦΙΜΑ Α.Ε.						
	1.213	1.247	-2,73	261.281.000	12.891.000	2015	Δημήτρης Λαλέας
52	ΒΙΟΙΑΤΡΙΚΗ Α.Ε.						
	1.196	1.629	-26,58	86.750.421	16.905.544	2015	Αγγελική Κακανιάρη
53	ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε.						
	1.192	1.194	-0,17	5.276.468.000	429.725.000	2015	Κωνσταντίνος Σαφλιάνης
54	FIRST DATA HELLAS ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.						
	1.190	1.048	13,55	69.121.734	21.657.924	2014	Γεώργιος Καλύβας
55	ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.						
	1.187	1.221	-2,78	267.796.000	12.296.000	2015	Παρασκευή Τσιότσια
56	Τ.Ε. ΜΕΣ. ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ Α.Ε.						
	1.182	1.096	7,85	43.455.373	1.673.708	2014	Ελενα Γκίκα
57	BRINK'S SECURITY SERVICES Α.Ε.						
	1.174	1.072	9,51	18.349.484	364.120	2014	Δέσποινα Παπαδημητρίου
58	EUROMEDICA Α.Ε.						
	1.157	1.271	-8,97	63.221.000	-16.253.000	2015	Ελένη Λουκοπούλου
59	ΦΑΜΑΡ Α.Β.Ε.						
	1.147	1.175	-2,38	125.696.337	18.217.002	2014	Απόστολος Σαγιακός
60	ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ, Ε. Ι., Α.Ε.						
	1.140	1.140	-	135.576.830	15.008.607	2015	Μαριλίτσα Γρηγοροπούλου
61	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΦΟΡΟΛΟΓΗΤΩΝ ΕΙΔΩΝ Α.Ε.						
	1.132	1.117	1,34	282.642.000	81.216.000	2015	Θωμάς Κουμπούρας
62	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.						
	1.129	1.157	-2,42	99.880.455	23.520.035	2015	Ιωάννα Δημητρέλη - Λιακοπούλου
63	ΝΟΚΙΑ ΛΥΣΕΙΣ & ΔΙΚΤΥΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	1.114	1.114	-	51.519.871	1.446.440	2014	Ευσταθία Κρεμμύδα
64	MART KAS & KAPY Α.Ε.Ε.						
	1.108	1.068	3,75	0	-129.395	2014	Δημήτρης Μουστάκας
65	MEGA SPRINT GUARD Α.Ε.						
	1.107	1.051	5,33	13.819.424	1.209.332	2014	Παναγιώτης Παπάς
66	FOLLI - FOLLIE Α.Ε.						
	1.104	1.143	-3,41	152.730.394	5.141.619	2015	Γεώργιος Μανουσάκης
67	ΜΟΔ Α.Ε.						
	1.079	1.102	-2,09	0	1.307	2014	Μαριέλλα Σακελλαρίου

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
68	BLUE STAR FERRIES ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Α.Ε.						
	1.073	954	12,47	143.780.000	33.535.000	2014	Δημήτρης Τσούκας
69	ΕΛΒΑΛ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ Α.Ε.						
	1.062	295	260,00	449.636.709	39.790.879	2015	Άννα Κόρδα
70	ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε.						
	1.053	963	9,35	129.761.995	7.251.901	2014	Νίκος Παπαδαντωνάκης
71	ΝΗΡΕΥΣ ΙΧΘΥΟΚΑΛΙΕΡΓΕΙΕΣ Α.Ε.						
	1.039	867	19,84	165.421.191	32.528.517	2015	Μαρία Λαμπρινού
72	ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ Α.Ε.						
	1.015	944	7,52	45.319.625	6.538.794	2015	Βασίλειος Μερεντίτης
73	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ Α.Ε.						
	1.012	1.032	-1,94	62.143.538	-9.266.904	2014	Κυριάκος Μεταξάκης
74	ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Β.Ε.Α.Ε.						
	1.005	972	3,40	462.567.354	65.001.361	2014	Γιώργος Γεωργαλάς
75	ΒΙΑΝΕΞ Α.Ε.						
	1.000	1.000	-	206.889.570	9.530.179	2014	Άννα Γεωργίου
76	ΑΝΕΔΗΚ ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε.						
	979	909	7,70	128.486.553	4.548.962	2014	Κώστας Ξεκαλάκης
77	WIND ΕΛΛΑΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.Β.Ε.						
	977	975	0,21	492.249.000	69.852.000	2014	Ιωάννα Τσίτουρα
78	ΠΕΡΣΕΥΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ Α.Ε.						
	953	929	2,58	101.577.912	11.017.070	2015	Μίνα Τακμάκη
79	ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΑΖΙΝΟ ΠΑΡΝΗΘΑΣ Α.Ε.						
	946	978	-3,27	61.533.653	10.487.191	2014	Μιχάλης Πούλος
80	ΗΜΙΘΕΑ Α.Ε.						
	920	935	-1,60	23.951.099	-17.631.903	2015	
81	ΜΗΤΕΡΑ Α.Ε.						
	901	874	3,09	58.803.453	1.379.250	2015	Μαρία Σιαράμπαλου
82	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΗ ΤΡΟΦΙΜΩΝ Α.Ε.						
	889	825	7,76	100.142.399	5.068.208	2015	Γεώργιος Π. Κωνσταντογιάννης
83	ΑΤΤΙΚΑ BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ						
	871	875	-0,46	163.273.480	-602.246.285	2015	Αργύριος Ζαφειρόπουλος
84	ΠΕΙΡΑΙΩΣ DIRECT SERVICES Α.Ε.						
	868	796	9,05	25.803.607	1.033.209	2015	Νατάσα Μούσα
85	J & P - ΑΒΑΞ Α.Ε.						
	863	1.008	-14,38	380.324.314	77.395.105	2015	Ιωάννης Κούμενος
86	NESTLE ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	855	871	-1,84	385.064.848	45.447.894	2014	Πολυξένη Κιούρη
87	ΙΑΣΩ Α.Ε.						
	854	828	3,14	61.363.588	15.697.377	2015	Νότα Μπακαράκη
88	ELBISCO Α.Ε.						
	840	703	19,49	100.675.000	9.936.000	2015	Σταύρος Μποζίκας
89	MEDIA SATURN ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΕΛΛΑΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ Α.Ε.						
	832	832	-	192.898.297	-2.500.209	2015	Λάρα Κάλφα
90	TITAN Α.Ε. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ						
	829	813	1,97	273.193.000	43.768.000	2015	Δημήτρης Τουρνής

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
91	REGENCY ENTERTAINMENT ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.						
	818	1.039	-21,27	55.118.640	8.452.344	2014	Φωτεινή Λόη
92	ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ Α.Β.Ε. ΣΙΓΑΡΕΤΤΩΝ						
	800	800	-	274.155.035	20.459.808	2015	Γιώργος Παρτσασκουλάκης
93	ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ Α.Ε.						
	789	827	-4,59	296.251.641	34.842.466	2014	Βαρβάρα Παναγοπούλου
94	ATLAS H.R. ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.						
	787	787	-	-	-	-	Μπέτυ Αραμπατζή
95	ΕΘΝΙΚΗ, Η, Α.Ε.Ε.Γ.Α.						
	786	802	-2,00	584.257.000	76.664.000	2015	Ελένη Σούκου
96	ΜΠΟΛΑΓΚΕΤ, ΛΑ, FACILITY MANAGEMENT Α.Ε.						
	783	736	6,39	14.513.595	757.109	2014	Σμαραγδή Ριζούδη
97	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΣ & ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ Π.Ε. ΜΕΛΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ						
	782	782	-	143.507.121	5.979.909	2014	Κυριακή Ψυλλάκη
98	SKYSERV Α.Ε.						
	779	779	-	21.382.000	-10.111.000	2014	
99	ΑΤΤΙΚΑ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Ε.						
	766	726	5,51	158.014.174	15.325.807	2015	Βάσια Ποδιάδη
100	ΣΥΤΑ HELLAS ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ Α.Ε.						
	762	796	-4,27	90.493.608	2.077.312	2014	Καλλιθέα Δημητρίου
101	HELLENIC QUALITY FOODS Α.Ε.Τ.						
	762	703	8,39	82.028.145	5.353.941	2014	Αγγελική Καραχάλιου
102	DEMO Α.Β.Ε.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΦΑΡΜΑΚΩΝ						
	755	601	25,62	111.834.087	26.362.319	2014	Θάνος Μυτιληναίος
103	ΚΛΕΜΑΝ ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε.						
	752	955	-21,26	83.680.193	4.025.755	2015	Ελένη Ασβεστά
104	ΕΛΛΙΣ - UNILEVER HELLAS Α.Ε.						
	750	750	-	447.282.079	18.341.392	2014	Μαρία Προβελέγγιου
105	FORTHNET Α.Ε.						
	749	756	-0,93	191.537.290	1.442.970	2015	Γεράσιμος Βασιλείου
106	ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ Α.Β.&Ε.Ε.						
	745	581	28,23	16.460.208	1.238.772	2014	Γεωργία Τραπεζάρη
107	Ο.Π.Α.Π. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε.						
	737	604	22,02	3.603.419.000	339.413.000	2015	Μαίρη Νικολαΐδου
108	CHIPITA Α.Ε.						
	732	750	-2,40	96.482.000	2.903.000	2014	Ιωάννης Πλευράκης
109	ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.						
	730	715	2,10	111.634.983	-1.614.169	2015	Νικόλαος Σιρηνόπουλος
110	ΠΙΝΔΟΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤ. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ						
	729	723	0,83	191.719.827	10.841.000	2014	Σωτήρης Τάσσης
111	ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε. (Α.Ν.Ε.Κ.)						
	728	710	2,54	140.867.000	28.141.000	2015	Κατερίνα Μποτωνάκη
112	TASTY FOODS Α.Β.Γ.Ε.						
	720	720	-	99.381.687	6.471.962	2014	Αναστασία Μακαριγάκη
113	ΣΕΛΟΝΤΑ ΙΧΘΥΟΤΡΟΦΕΙΑ Α.Ε.Γ.Ε.						
	704	664	6,02	140.396.584	5.805.044	2015	Σωτήριος Χατούπης

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
114 ΒΑΖΑΑΡ Α.Ε.	700	700	-	120.649.472	4.453.914	2014	Αφροδίτη Ηλιοπούλου
115 ΦΑΓΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Ε.	697	688	1,31	182.547.000	11.734.000	2015	Δημήτρης Κυργιόπουλος
116 ΙΟΝ Α.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΚΑΟ & ΣΟΚΟΛΑΤΑΣ	689	708	-2,68	101.283.680	10.672.245	2014	Δημήτριος Λυκάκης
117 ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε.	679	730	-6,99	68.736.372	1.866.412	2015	
118 ΜΕΒΓΑΛ Α.Ε.	676	735	-8,03	125.704.000	1.995.000	2014	Στέργιος Κουτσογιάννης
119 ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΘΛΗΤΙΚΗ Ε.Π.Ε.	670	600	11,67	45.400.405	6.557.115	2014	Ηλίας Σαγάνας
120 ΚΑΥΚΑΣ, Β., Α.Ε.	669	664	0,75	109.803.630	8.524.540	2015	Γιάννης Αρκαδινός
121 ΕΛΡΕΝ Α.Ε. ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	664	626	6,07	113.949.055	7.720.453	2014	Κωνσταντίνος Ν. Ιωαννίδης
122 HELLENIC SEAWAYS A.N.E.	663	464	42,89	128.896.000	27.255.000	2015	Ελίνα Αποστολάτου
123 INTRALOT Α.Ε.	660	690	-4,35	76.582.000	45.729.000	2015	Αλίνα Παπαγεωργίου
124 ΚΡΕΤΑ ΦΑΡΜ Α.Β.Ε.Ε.	656	648	1,23	105.078.000	11.057.000	2015	Αναστάσιος Τραυλός
125 INTRASOFT INTERNATIONAL S.A.	656	556	17,99	-	-	-	Στέλλα Βουλγαράκη
126 ANTENNA TV Α.Ε.	650	650	-	73.449.199	2.626.223	2014	Βίκυ Μπουζούκη
127 ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ, Θ., Α.Β.Ε.Ε.	646	550	17,45	213.784.505	6.302.550	2014	Αθανάσιος Αδάμος
128 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΟΥ ΤΡΟΧΑΙΟΥ ΥΛΙΚΟΥ Α.Ε.	631	643	-1,87	24.070.122	-14.596.270	2015	Ευγενία Μπιτάκου
129 ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.	620	623	-0,48	371.306.444	260.724.575	2015	Γεωργία Στεργιοπούλου
130 I.C.T.S. HELLAS SECURITY SOLUTIONS Α.Ε.	615	400	53,75	8.729.072	660.325	2014	Χρήστος Μανιατόπουλος
131 INTERSPORT ATHLETICS Α.Ε.Ε.	614	561	9,45	83.800.000	8.324.000	2015	Μαρία Κολοκυθά
132 ΣΟΛ ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΟΡΚΩΤΟΙ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α.Ε.	612	614	-0,33	38.608.413	164.455	2014	Εύα Αγγελίδη, Ευστράτιος Παπαρίδης
133 ΗΡΑΚΛΗΣ ΑΝΩΝ. ΓΕΝ. ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ	611	670	-8,81	218.330.000	-16.069.000	2015	Ειρήνη Τζαννέτου
134 ΕΣΤΕ ΛΩΝΤΕΡ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	607	630	-3,65	56.270.770	4.372.969	2015	Κλειώ Ραπτοπούλου
135 G4S CASH SOLUTIONS Α.Ε.	605	604	0,17	26.840.109	3.760.505	2015	Λουκάς Λουκάς
136 ΓΕΝΙΚΗ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.	603	485	24,33	50.108.667	4.734.393	2014	Δεδεμάδη Νέλλη

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
137	INTERΣΑΛΟΝΙΚΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ Α.Ε.						
	600	600	-	113.750.000	20.492.000	2015	Τριαντάφυλλος Δέλλας
138	ΕΥΚ Α.Ε. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΤΙΡΙΩΝ						
	598	656	-8,84	9.005.287	737.318	2014	Γεωργία Μανουσάκη
139	SGE ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΙΔΙΟΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ Α.Ε.						
	583	583	-	78.243.098	-2.458.985	2014	Αντωνία Μαύρου
140	ΜΠΕΡΣΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	579	585	-1,03	64.105.821	6.856.735	2014	Γκλόρια Καραπλή
141	ΣΑΡΑΝΤΗΣ, ΓΡ., Α.Β.Ε.Ε.						
	578	548	5,47	120.722.091	6.943.429	2015	Σοφία Καμπακίδου
142	ΥΑΔΕΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ - ΧΩΡΩΝ Α.Ε. "ΥΑΔΕΣ FACILITY SERVICES AE"						
	571	571	-	9.401.520	571.556	2014	Νικολέτα-Ρένα Μήλα
143	ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ SUNLIGHT A.B.&E.E. ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓ. ΗΛΕΚΤΡ. & ΤΗΛΕΠ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ						
	564	511	10,37	136.554.756	13.357.025	2015	Κωνσταντίνος Γεωργιάδης
144	ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.						
	564	528	6,82	37.858.756	610.512	2015	Αθανάσιος Μυτιληναίος
145	ΜΕΝΤΙΑΤΕΛ Α.Ε.						
	551	820	-32,80	14.457.036	-144.248	2014	Αθηνά Ατματζίδου
146	CUSTOMER VALUE MANAGEMENT Α.Ε.						
	550	550	-	6.679.481	129.792	2014	
147	ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΔΡΟΜΟΣ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.						
	547	563	-2,84	146.164.186	0	2015	Νικόλαος Λαθουράς
148	THRACE NONWOVENS & GEOSYNTHETICS A.B.E.E.						
	543	450	20,67	77.876.000	5.644.000	2014	Βάσω Τοφέα
149	MARKS & SPENCER ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.&Τ.Ε.						
	538	513	4,87	59.288.558	-4.546.933	2014	Σίσσυ Μελεμενλή
150	ΛΑΜΨΑ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ						
	533	595	-10,42	41.443.000	8.562.000	2015	Κατερίνα Τζιχά
151	PRICEWATERHOUSECOOPERS Α.Ε.						
	531	540	-1,67	34.879.969	4.327.898	2015	Δέσποινα Μαρίνου
152	ΕΛΛΕΝΙΚΑ Α.Ε.						
	530	530	-	28.039.273	2.191.367	2014	
153	ΡΕΑ ΓΜΧΘΔ Α.Ε.						
	529	519	1,93	30.055.152	6.248.668	2014	Βαρβάρα Παπαευθυμίου
154	ΔΙΑΚΙΝΗΣΙΣ Α.Ε.						
	528	780	-32,31	43.318.371	935.485	2015	Λάμπρος Ντιντής
155	ΚΛΙΝΙΚΗ ΑΓΙΟΣ ΛΟΥΚΑΣ - ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.						
	525	526	-0,19	44.994.867	7.985.538	2014	Ευνίκη Κατσάρκα
156	L'OREAL HELLAS Α.Ε.						
	515	498	3,41	116.364.183	12.778.554	2014	Εύα Γεωργίου
157	ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε.						
	514	502	2,39	207.623.368	-770.328	2015	Λάμπρος Σκάρτης
158	ΦΑΡΜΑΤΕΝ Α.Β.Ε.Ε.						
	512	478	7,11	161.272.519	36.290.304	2014	Γιώργος Δρόσος
159	ΑΛΦΑ ΔΟΥΡΥΦΟΡΙΚΗ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.						
	500	575	-13,04	57.450.898	1.033.401	2014	Γιώτα Δασκαλάκη

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
160	360 CONNECT A.E.						
	500	500	-	14.213.753	19.237	2014	
161	ΙΑΣΩ GENERAL A.E.						
	498	504	-1,19	32.196.629	-191.453	2015	Μαρία Παπαστεργίου
162	SINGULARLOGIC A.E.						
	496	520	-4,62	45.286.517	6.394.989	2015	Αιμιλία Αντωνοπούλου
163	GLOBE WILLIAMS HELLAS FACILITY MANAGEMENT Ε.Π.Ε.						
	494	436	13,30	6.834.229	9.093	2014	Παρασκευή Παρθένη
164	ACCENTURE A.E.						
	493	430	14,65	40.136.564	3.641.520	2015	Νικόλαος Μοσχάτος
165	ALTER EGO A.E.						
	488	312	56,41	6.949.014	128.236	2015	Σταυρούλα Γαρδίκη
166	ΚΑΡΕΛΙΑ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.						
	487	481	1,25	223.026.000	79.847.000	2015	Γεώργιος Πικραμένος
167	G4S AVIATION AND PORTS SECURE SOLUTIONS A.E.						
	487	289	68,51	8.657.893	794.389	2015	Λουκάς Λουκάς
168	FRIESLANDCAMPINA ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	483	485	-0,41	286.839.241	4.966.404	2014	Ιωάννης Καλλέργης
169	CQS A.E.						
	480	390	23,08	7.098.890	-549.227	2014	Ζηνοβία Κότσανη
170	ΝΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΖΩΗΣ						
	479	427	12,18	614.508.309	-13.478.773	2014	Μενέλαος Μόσιαλος
171	UNISYSTEMS ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ Α.Ε.						
	478	472	1,27	69.069.000	1.890.000	2015	Γεράσιμος Ζουρνατζής
172	NOVARTIS (HELLAS) Α.Ε.Β.Ε.						
	477	567	-15,87	341.738.645	18.649.025	2015	Niccolo Nitti
173	ΧΟΝΤΟΣ ΑΘΗΝΗ Α.Ε.Ε.						
	476	462	3,03	51.997.139	3.414.697	2014	Μαγδαληνή Μπεκρή
174	BSH ΟΙΚΙΑΚΕΣ ΣΥΣΚΕΥΕΣ Α.Β.Ε.						
	473	482	-1,87	143.396.854	5.283.081	2014	Γεώργιος Καλαντζής
175	ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ Α.Ε.						
	470	365	28,77	32.736.613	1.933.530	2015	Δημήτριος Καλλιγέρης
176	NEWREST ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	466	479	-2,71	40.503.545	6.621.679	2015	Παντελής Παπαναστασίου
177	ΕΙΔΗΣΕΙΣ ΝΤΟΤ ΚΟΜ Α.Ε.						
	464	412	12,62	25.923.653	7.989.864	2014	
178	EUROBANK HOUSEHOLD LENDING A.E.						
	462	486	-4,94	23.072.580	2.589.432	2015	
179	ΛΕΜΟΝΗΣ, Φ. & Κ., Α.Ε.Β.Ε.						
	460	460	-	52.330.232	-4.848.492	2014	Αγγελική Παπασιδέρη
180	ΚΟΜΠΑΤΣΙΑΡΗ, ΑΦΟΙ, ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.						
	452	300	50,67	28.624.715	2.087.986	2014	Χαραλάμπος Αντώνιος
181	MEGA GROUP SECURITY A.E.						
	451	451	-	3.906.922	193.085	2014	
182	ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.						
	436	436	-	993.169	0	2015	Χαράλαμπος Ρίζος

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
183 BOEHRINGER INGELHEIM ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	435	392	10,97	245.823.787	17.121.239	2014	Αλίκη Αναστασιάδη
184 SARP FACILITY MANAGEMENT Α.Ε.	433	390	11,03	7.778.387	1.276.651	2014	Παρασκευή Τσίπη
185 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ Α.Ε.	430	415	3,61	336.915.155	13.789.371	2015	Παναγιώτης Μαργακούτσος
186 ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.	429	407	5,41	257.169.631	20.526.807	2015	Γρηγόριος Κακανέλης
187 ΜΕΓΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ Α.Ε.	429	395	8,61	134.517.065	11.718.115	2015	Μαρία Δημητρίου
188 ΧΑΛΚΟΡ Α.Ε.	427	416	2,64	451.690.228	14.264.017	2015	Γεώργιος Τζώρτζος
189 Β&F ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ	421	402	4,73	54.209.950	7.708.806	2014	Άγγελος Καρατζούλης
190 ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ, Γ. Ν., Α.Ε.Β.Ε.	421	400	5,25	44.602.419	4.219.651	2015	Νικόλαος Μουστάκας
191 ΠΟΡΤΟ ΚΑΡΡΑΣ Α.Ε.	421	402	4,73	37.785.988	4.483.178	2015	Λουκάς Σχινάς
192 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.	420	400	5,00	50.881.605	26.861.416	2015	Αστέριος Μπρόζος
193 ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ, ΜΙΧΑΗΛ, Α.Β.Ε.Ε. "ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ"	417	389	7,20	58.103.150	9.630.896	2014	Χαρίκλεια Αραμπατζή
194 ACS ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε.Ε.	414	416	-0,48	81.159.444	6.950.055	2015	Αθανάσιος Μπέλλος
195 ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.	413	413	-	22.610.271	6.249.998	2014	Μαριλένα Ξηροταγάρου
196 VILLAGE ROADSHOW OPERATIONS ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	411	411	-	34.364.357	3.113.464	2014	
197 ΓΕΝ-ΚΑ Α.Ε.	411	364	12,91	8.618.282	214.809	2014	Κωνσταντίνος Μαυρουκάκης
198 ΝΕΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.	410	463	-11,45	42.934.672	-542.539	2014	Ισίδωρος Παπαμιχάλης
199 ΚΑΡΑΜΟΛΕΓΚΟΣ ΑΡΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.	409	408	0,25	59.934.664	11.194.599	2015	Καλή Χατζηκυριάκου
200 ΚΑΡΑΒΕΛ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ Α.Ε.	407	407	-	29.295.038	6.360.901	2014	Γιώργος Γεωργαλάς
201 ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α.	405	399	1,50	143.430.000	16.077.000	2015	Στέφανος Βερζοβίτης
202 PREMIER CAPITAL ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	401	401	-	21.019.499	716.452	2014	Ναταλία Κομποροπούλου
203 MAGIC FRESH FACILITY Ε.Π.Ε.	394	509	-22,59	2.956.770	385.851	2014	Ευγενία Σκόλογκα
204 SPECIFAR Α.Β.Ε.Ε.	393	388	1,29	-	-	-	Δήμητρα Λυμπεροπούλου
205 ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΣΥΝ.Π.Ε.	391	394	-0,76	73.097.501	-2.365.852	2015	Πέτρος Βασάκος

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
206	ΑΜΒΡΟΣΙΑΔΗΣ ΚΟΤΟΠΟΥΛΑ ΕΞΟΧΗΣ Α.Β.Ε.Ε.						
	390	370	5,41	67.937.394	3.137.090	2014	Αναστασία Αμβροσιάδου
207	DS SMITH HELLAS A.E.&B.E. ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ						
	390	311	25,40	67.054.301	5.772.830	2014	Δημήτρης Λόγος
208	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΑΜΠΡΑΚΗ Α.Ε.						
	390	426	-8,45	37.860.283	-3.735.846	2015	Χριστίνα Τσούτσουρα - Ψυχάρη
209	ERNST & YOUNG A.E. ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ						
	387	334	15,87	33.628.558	3.812.503	2015	Βασιλεία Περιβολάρη
210	WEST ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.						
	386	386	-	8.397.204	363.514	2014	
211	IMERYS ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΟΡΥΚΤΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	383	383	-	105.156.000	12.896.000	2014	Αναστασία Αμβροσιάδου
212	HSBC BANK PLC ΕΛΛΑΔΑ						
	383	374	2,41	-	-	-	Τζέλα Βικτωράτου
213	ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ						
	381	387	-1,55	51.242.446	2.137.998	2014	Αλέξανδρος Κρόκος
214	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΧΑΝΔΡΗ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε.						
	380	430	-11,63	26.687.964	3.796.589	2014	
215	ΑΝΟΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Ε.Π.Ε.						
	380	380	-	6.089.879	855.771	2015	Γιάννης Καραμουσαλής
216	ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ Α.Ε.						
	379	450	-15,78	52.624.619	5.657.620	2014	Μαρία Καφεντζή
217	EUROBANK REMEDIAL SERVICES A.E.						
	378	411	-8,03	11.461.524	614.944	2015	
218	ΜΟΡΝΟΣ Α.Ε.						
	376	363	3,58	52.957.000	5.389.000	2015	
219	ΔΟΥΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΑ Α.Ε.						
	376	416	-9,62	10.613.700	-440.678	2014	Χρυσής Θεριού
220	CROWN HELLAS CAN ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ Α.Ε.						
	374	374	-	154.329.000	7.036.000	2014	Ελένη Νόνα - Ιωάννου
221	ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ, Μ., & ΣΙΑ Ο.Ε. "ΥΠΕΡ"						
	373	400	-6,75	-	-	-	Γρηγοριάδης Νικόλαος
222	GRANT THORNTON Α.Ε. ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ & ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ						
	372	385	-3,38	22.414.290	513.329	2015	Τζοάνα Μουτάφη
223	ΜΕΛΛΟΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ Α.Ε.						
	372	332	12,05	8.106.348	853.904	2014	Γεωργία Αραβανή
224	INTERCOMM FOODS Α.Ε.						
	370	370	-	77.556.168	10.950.787	2014	Κλεάνθης Τσόγκας
225	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.						
	369	353	4,53	128.690.000	19.148.000	2015	Γεώργιος Βαλεργάκης
226	ΕΘΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ & ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ Α.Ε.						
	369	369	-	600.016	-8.630.424	2015	Δημήτρης Αμεντάς
227	PET CITY Α.Ε.&Β.Ε.						
	368	368	-	27.496.133	2.648.621	2014	
228	PULL AND BEAR Α.Ε.Ε.						
	367	358	2,51	47.843.428	6.873.621	2014	Γκλόρια Καραπλή

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
229 ΑΘΗΝΑΙΟΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Α.Ε.	365	390	-6,41	24.378.927	1.114.961	2014	Μαρία Ψαρρού
230 ΑΝΔΡΙΚΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.Β.Ε.	364	326	11,66	45.232.645	3.181.402	2015	Παναγιώτα Αναγνωστοπούλου
231 OLYMPIC ΕΤΕ Α.Ε.	363	370	-1,89	152.282.000	67.193.000	2015	Κωνσταντίνα Χατζίνα
232 ΕΘΝΟΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε.	363	310	17,10	33.879.491	-2.696.211	2014	Ελίνα Μαυρουδή
233 ΜΙΝΩΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ Α.Ν.Ε.	362	356	1,69	162.077.000	25.841.000	2015	Γεώργιος Σααστάκης
234 ΙΟΝΙΚΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Α.Ε.	362	357	1,40	29.784.000	6.763.000	2015	Αθανάσιος Πάσσας
235 CALIN Α.Ε.	360	303	18,81	45.800.323	4.703.796	2015	Θεοδώρα Χατζηαγγελίδη
236 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ELFE Α.Β.Ε.Ε.	360	386	-6,74	147.838.187	7.274.135	2014	Αναστάσιος Μπουρμπούλιας
237 ΜΑΥΡΟΓΕΝΗΣ, ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ, Α.Ε.	359	314	14,33	72.116.473	12.758.103	2014	Αναστάσιος Μαυρογένης
238 ΝΑΚΑΣ, ΦΙΛΙΠΠΟΣ, Α.Β.Ε.Ε.Τ.Ε.	359	366	-1,91	19.243.601	1.722.555	2015	Κώστας Γκιόκας
239 ΒΕΙΝΟΓΛΟΥ, ΟΡΦΕΥΣ, ΔΙΕΘΝΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ Α.Ε.	358	363	-1,38	56.556.493	4.801.884	2014	Σάββας Χατζηπανηγύρης
240 BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES Α.Ε.	357	350	2,00	12.194.355	1.068.978	2014	Δέσποινα Παπαδημητρίου
241 ΚΟΛΙΟΣ Α.Ε.	350	350	-	83.922.116	8.152.336	2014	Σταυρούλα Αναστασιάδου
242 ΦΑΝΑΤΙΚΣ ΠΙΤΣΑ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ Ε.Π.Ε.	350	350	-	-	-	-	-
243 FOOD PLUS Α.Ε.Β.Ε.	345	361	-4,43	15.286.586	-1.104.611	2014	Αναστασία Ρεγγίνα
244 SOVEL ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΑΛΥΒΟΣ ΑΕ	344	361	-4,71	242.118.123	3.801.030	2014	Γρηγόριος Κακανέλης
245 ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΛΕΥΚΟΛΙΘΟΙ Α.Μ.Β.Ν.Ε.Ε.	343	315	8,89	36.551.599	1.381.595	2014	Μιχάλης Λομβάρδος
246 Κ.Τ.Ε.Λ. ΝΟΜΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε.	343	343	-	-	-	-	Σπυρίδων Αλούπης
247 ΠΥΡΑΜΙΣ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.	342	326	4,91	44.398.926	4.577.648	2014	Έλλη Μαμουμίδου
248 METLIFE Α.Ε. ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΩΗΣ	340	324	4,94	144.476.104	3.948.198	2014	Ελένη Σδούγκα
249 ΑΥΤΟΗΕΛΛΑΣ (HERTZ) Α.Τ.Ε.Ε.	340	300	13,33	141.239.691	64.982.762	2015	Δέσποινα Ψηστάκη
250 ΔΩΔΩΝΗ Α.Ε. ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	338	352	-3,98	92.645.588	7.883.286	2014	Χρήστος Γεωργίου
251 ΤΡΙΚΑΤ Α.Ε.Κ.Τ.Ε.	338	338	-	19.155.564	3.689.818	2014	Κωνσταντίνος Νταής

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
252	ΠΑΥΛΙΔΗΣ Α.Ε. ΜΑΡΜΑΡΑ - ΓΡΑΝΙΤΕΣ						
	337	324	4,01	50.511.355	21.570.890	2015	Δημήτριος Χατζηγεωργίου
253	ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ, Ι., - Ι. ΛΑΠΠΑΣ Α.Ε.						
	335	366	-8,47	29.845.412	1.116.641	2015	Ελένη Κολιαράκη
254	ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.Β.Ε.						
	334	332	0,60	39.509.433	994.629	2015	Δημήτριος Δοντάς
255	ΓΟΥΝΤΣΙΔΗΣ Α.Ε.						
	330	338	-2,37	48.722.645	1.961.656	2014	Χρήστος Γουντσιδής
256	ΒΙΔΑΛΗΣ ΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.						
	330	350	-5,71	43.712.021	1.138.058	2014	
257	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Α.Ε.						
	330	309	6,80	43.588.005	-155.213.539	2014	Ελένη Παπαγεωργίου
258	ΒΕΝΕΤΗΣ Α.Β.&Ε.Ε.						
	330	330	-	31.105.042	7.320.321	2014	Νικόλαος Μικρός
259	Κ.Τ.Ε.Λ. ΧΑΝΙΩΝ - ΡΕΘΥΜΝΟΥ Α.Ε.						
	330	267	23,60	23.334.177	335.120	2014	Μανωλία Γεωργάκη
260	FACILITY EXPERTS I.K.E.						
	330	394	-16,24	-	-	-	Χάρης Αναστασάκης
261	UNIFY ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.						
	329	329	-	17.200.251	1.793.543	2015	Αικατερίνη Μαντζώρου
262	BRINK'S AVIATION SECURITY SERVICES Α.Ε.						
	326	675	-51,70	19.797.465	2.120.056	2014	Δέσποινα Παπαδημητρίου
263	SWISSPORT - HELLAS SUD Α.Ε.						
	322	314	2,55	38.248.157	10.716.769	2014	Ιωάννης Ανδρής
264	SWISSPORT HELLAS Α.Ε.						
	322	313	2,88	11.325.994	463.686	2014	Ιωάννης Ανδρής
265	ΤΥΡΑΣ Α.Ε.						
	321	311	3,22	142.847.007	16.655.353	2014	Πέπη Σπυροπούλου
266	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ Α.Ε.						
	321	305	5,25	89.590.000	7.354.000	2015	Δημήτριος Λαλέας
267	ΕΞΑΛΚΟ Α.Ε.						
	321	302	6,29	71.717.378	4.570.516	2015	Φανή Ντισλή
268	ΚΑΡΑΤΖΗ Α.Ε.						
	321	304	5,59	62.107.277	15.619.291	2015	Κωνσταντίνος Αρχοντάκης
269	ΦΑΡΜΑΣΕΡΒ ΛΙΛΛΥ Α.Ε.Β.Ε.						
	320	320	-	113.581.802	4.896.603	2014	Ευτυχία Σμπαρούνη
270	PRICEWATERHOUSECOOPERS BUSINESS SOLUTIONS Α.Ε.						
	320	297	7,74	30.502.075	6.197.819	2015	Δέσποινα Μαρίνου
271	ΕΒΙΟΠ-ΤΕΜΠΟ Α.Ε.ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ						
	320	322	-0,62	27.507.839	1.940.876	2014	Χρήστος Μπαλανίκας
272	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε.						
	317	310	2,26	169.185.449	50.519.696	2015	Νίκος Κομίλης
273	ΧΑΙΤΟΓΛΟΥ, ΑΦΟΙ, Α.Β.Ε.Ε.						
	317	317	-	83.791.000	10.142.000	2014	Αθανάσιος Κουγιούνης
274	GROUPAMA ΦΟΙΝΙΞ Α.Ε.Α.Ε.						
	315	322	-2,17	171.668.518	16.691.555	2014	Μαρίνα Βέργου

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
275 ΣΙΔΕΝΟΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΧΑΛΥΒΑ Α.Ε.	312	308	1,30	126.609.738	3.904.752	2014	Γρηγόριος Κακανέλης
276 ΓΙΩΤΗΣ Α.Ε. ΕΜΠΟΡΙΚΗ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	310	331	-6,34	70.342.188	6.822.147	2015	Ελένη Παλαιολόγου
277 ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.	310	518	-40,15	53.213.679	7.627.835	2015	Λαμπρινή Δέλλα
278 ΝΙΚΑΣ, Π. Γ., Α.Β.Ε.Ε.	310	309	0,32	45.419.735	-10.609.835	2015	
279 ΣΤΑΣΙΝΟΠΟΥΛΟΣ, Κ. Γ., ΝΕΥΡΟΨΥΧΙΑΤΡΙΚΕΣ ΚΛΙΝΙΚΕΣ Α.Ε.	310	400	-22,50	8.050.971	-1.782.843	2014	
280 ΔΕΛΟΙΤΤΕ ΧΑΤΖΗΠΑΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑΝΟΣ & ΚΑΜΠΑΝΗΣ Α.Ε.	309	338	-8,58	24.657.464	2.286.567	2015	Άκης Γεωργόπουλος
281 ΡΑΦΑΡΜ Α.Ε.&Β.Ε.	308	250	23,20	38.829.421	1.597.795	2014	Δήμητρα Κοντογιάννη
282 ΓΕΡΜΑΝΟΣ Α.Β.Ε.Ε.	307	314	-2,23	317.708.000	4.043.000	2015	Έλενα Παπαδοπούλου
283 ΤΕΡΚΕΝΛΗΣ Α.Ε.	305	305	-	16.570.831	1.340.647	2014	Κωνσταντίνος Ρανίδης
284 ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ, Α., Α.Ε.	304	269	13,01	56.505.724	9.839.647	2014	Χριστίνα Λεονταρίδου
285 ΠΦΑΙΖΕΡ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	303	322	-5,90	229.661.174	8.344.286	2015	Ειρήνη Παγανοπούλου
286 ΑΤΛΑΣ ΤΕΙΠΣ Α.Β.Ε.Ε.	303	225	34,67	72.341.911	5.391.705	2015	Χρυσούλα Μπισχιτζή
287 ΙΝΤΕΡΜΠΕΤΟΝ ΔΟΜΙΚΑ ΥΛΙΚΑ Α.Ε.	303	297	2,02	71.638.834	7.214	2015	Δημήτριος Τουρνής
288 ΚΑΡΕΝΤΑ Α.Ε.	303	303	-	66.167.929	3.272.844	2014	Νικόλαος Αρκολάκης
289 GLAXOSMITHKLINE Α.Ε.Β.Ε.	302	300	0,67	188.159.264	2.261.881	2014	Τζένη Τσιμικλή
290 ΝΕΑ ΟΔΟΣ Α.Ε.	302	302	-	72.665.902	49.253.222	2014	Ιωάννα Τσακατούρα
291 ΚΑΠΝΙΚΗ Α. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ Α.Ε.	300	323	-7,12	107.402.000	55.070.000	2014	Σύνθια Μιχαηλίδου
292 ΦΛΩΡΙΔΗΣ Α.Ε.Β.Ε.Κ.	300	300	-	103.189.841	9.890.916	2014	
293 ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε.	300	246	21,95	66.950.798	7.311.446	2015	Παναγιώτης Τσινάβος
294 ΕΓΝΑΤΙΑ ΣΟΥΠΕΡ ΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.	300	300	-	47.125.249	1.632.542	2014	
295 ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΙ, ΑΦΟΙ, ΥΠΕΡΑΓΟΡΑ, Α.Ε.Β.Ε.	300	300	-	39.213.266	1.123.710	2014	Κωνσταντίνος Παναγιωτόπουλος
296 ΔΡΑΓΙΝΗ, Ε. Δ., Α.Ε.	300	300	-	24.873.042	3.464.810	2015	
297 ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΗΜΙΩΝ Α.Ε.	297	297	-	152.452.188	28.080.558	2015	Δροσούλα Καρδάση

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
298 ΜΕΤΚΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ - ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.	295	255	15,69	411.924.000	59.412.000	2015	Ειρήνη Γκιώνη
299 ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΖΩΗΣ Α.Ε.	294	301	-2,33	191.583.500	26.198.625	2015	Δροσούλα Καρδάση
300 ΙΝΤΡΑΚΟΜ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ Α.Ε. ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ & ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ "ΙΝΤΡΑΚΑΤ"	294	248	18,55	128.670.613	8.457.167	2015	Παναγιώτης Μαζαράκος
301 ΥΦΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.	293	293	-	77.667.567	5.102.722	2014	Δήμητρα Παπανικόλα
302 ΧΑΤΖΗΓΕΩΡΓΙΟΥ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Α.Ε.	291	204	42,65	7.060.430	105.209	2014	Ευγενία Κουλέτση
303 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΑΛΑΚΤΟΚΟΜΕΙΑ Α.Ε.	289	230	25,65	163.197.201	15.750.042	2014	Ιωάννα Μπλούνα
304 ERNST & YOUNG (HELLAS) ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α.Ε.	289	279	3,58	26.227.122	3.259.428	2015	Βασιλεία Περιβολάρη
305 ΣΟΓΙΑ ΕΛΛΑΣ Α.Β.&Ε.Ε.	288	272	5,88	261.028.621	17.083.506	2015	Ελένη Ανσούρα
306 ΑΡΟΜΚΑ Α.Ε.	288	271	6,27	13.939.690	800.612	2014	Γεωργία Μπέκα
307 CORAL Α.Ε. ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ & ΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	285	289	-1,38	1.630.569.000	22.220.000	2015	Κρις Άρης
308 ΜΟΡΕΑΣ Α.Ε.	285	277	2,89	54.817.482	25.150.127	2014	Γεώργιος Μπισμπίκος
309 VICTUS NETWORKS Α.Ε.	283	284	-0,35	40.629.922	1.160.186	2015	Σταυρούλα Κάβουρα
310 ΕΥΡΟΒΑΝΚ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ Α.Ε.	283	268	5,60	9.543.956	688.876	2015	Ελευθερία Καρβέλα
311 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΙ ΒΩΞΙΤΕΣ Α.Ε.	282	215	31,16	42.140.139	3.982.191	2015	
312 ΚΡΟΝΟΣ Ν. ΚΑΡΑΚΙΤΣΟΣ Α.Ε.Β.Ε.	282	285	-1,05	36.987.727	550.069	2014	Αντιγόνη Μιχαλοπούλου
313 COWA HELLAS Α.Ε.	282	300	-6,00	3.455.379	83.819	2014	Δήμητρα Σαββαΐδου
314 ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΒΟΗΘΕΙΑΣ Α.Ε.Γ.Α.	281	293	-4,10	26.810.383	3.330.370	2015	Δροσούλα Καρδάση
315 Α.Χ.Φ. Α.Ε.	280	300	-6,67	32.574.793	3.393.676	2014	
316 EXPRESS PUBLISHING Α.Ε.Ε.	280	309	-9,39	22.489.316	1.690.248	2014	Δημήτριος Ταμβάκης
317 DIONIC Α.Ε.Β.Ε.	279	301	-7,31	28.564.372	4.857.735	2015	
318 EPSILON NET Α.Ε.	276	245	12,65	10.754.822	1.706.901	2015	Δήμητρα Καβουρίδου
319 ΓΙΟΥΛΑ ΥΛΟΟΥΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.	275	275	-	53.501.000	9.390.000	2014	Νικόλαος Κάρτης
320 ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ, Δ., Α.Ε.	274	272	0,74	41.685.112	1.826.868	2014	Ουρανία Βαλερά

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
321	ΘΕΡΜΑΙΚΟΣ ΕΙΔΗ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ Α.Ε.&Β.Ε. "ΑΡΟΛΛΟΝΙΑ ΡΟΛΙΤΙΑ"						
	272	272	-	24.500.302	1.939.071	2014	
322	ΕΚΟ Α.Β.Ε.Ε.						
	271	271	-	1.384.154.000	45.557.000	2015	Σταματία Ψυλλάκη
323	ΗΠΕΙΡΩΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΕΩΝ "ΒΙΚΟΣ" Α.Ε.						
	270	270	-	66.549.471	15.777.629	2014	Δημοσθένης Κέγκος
324	ΕΥΡΩΠΗ Α.Ε.						
	270	290	-6,90	44.268.616	1.980.646	2014	
325	ΑΡΓΟΣ Α.Ε.						
	270	270	-	41.045.257	-147.581	2014	
326	ΑΛΜΗ Α.Β.Ε.Ε.						
	270	270	-	31.444.632	1.960.638	2014	Αναστάσιος Μερτζανίδης
327	ΜΑΙΛΛΗΣ, Μ. Ι., Α.Ε.Β.Ε.						
	269	280	-3,93	70.035.000	1.468.000	2014	Λίζα Μαγιάκου
328	ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ Δ. ΚΟΥΚΟΥΤΑΡΗΣ Α.Ε.Β.Ε. "ALFA"						
	269	262	2,67	24.937.739	4.640.003	2014	Διονύσιος Κουκουτάρης
329	FORTHNET MEDIA Α.Ε.						
	268	269	-0,37	166.205.564	15.942.729	2015	Γεράσιμος Βασιλείου
330	ΗΛΕΚΤΩΡ Α.Ε.						
	268	268	-	83.646.000	8.319.000	2014	
331	ΜΑΚΑΛΔΙ Α.Ε.Ε.						
	268	252	6,35	27.928.307	1.414.845	2014	Ιουλία Σαλαμάρα
332	JOHNSON & JOHNSON ΕΛΛΑΣ Α.Ε.&Β.Ε.						
	267	232	15,09	95.235.883	11.477.256	2014	Γεωργία Κοτρώτσου
333	ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΩΘΗΣΕΩΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ Α.Ε.						
	266	264	0,76	7.779.327	476.597	2014	Νίκος Ιμιρζιάδης
334	ΣΤΑΘΜΟΣ ΕΜΠΟΡΕΥΜΑΤΟΚΙΒΩΤΙΩΝ ΠΕΙΡΑΙΑ Α.Ε.						
	265	261	1,53	140.573.180	51.293.562	2015	Ιωάννα Ακρίβα
335	ΛΗΤΩ ΜΑΙΕΥΤΙΚΟ - ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟ & ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε.						
	265	256	3,52	13.831.003	-175.110	2015	Ιωάννης Τζάνος
336	ΑΧΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.						
	263	266	-1,13	131.042.000	25.352.000	2015	Άννα Μανιάτη
337	ΘΕΟΧΑΡΑΚΗΣ, ΝΙΚ. Ι., Α.Ε.						
	262	260	0,77	98.470.249	3.981.233	2014	Δημήτρης Κυργιόπουλος
338	ΡΕΗΚΑΠ Α.Ε.						
	262	276	-5,07	75.196.109	6.816.579	2014	Νικολέτα Μπατίκα
339	ABB Α.Ε.						
	261	273	-4,40	88.414.943	4.474.960	2014	Κατερίνα Παλαιορούτα
340	ΙΑΤΡΟΠΟΛΙΣ ΜΑΓΝΗΤΙΚΗ ΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ Α.Ε.						
	261	233	12,02	22.791.957	7.291.216	2015	Λάμπρος Σκαρτσής
341	ΚΟΡΡΕΣ ΦΥΣΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ Α.Ε.						
	260	248	4,84	48.038.654	8.971.059	2015	Δέσποινα Μάντσεη
342	ΤΣΑΝΤΑΛΗΣ, ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ, Α.Ε.						
	260	270	-3,70	31.257.531	4.304.245	2014	Παύλος Νανακούδης
343	ΧΗΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε.						
	256	252	1,59	41.202.804	4.269.482	2014	Γεώργιος Βλάχος

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
344 ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ "OLYMP" Α.Ε.	256	220	16,36	38.411.706	6.097.402	2015	Γεώργιος Β. Αθανασιάδης
345 ΕΛΛΗΝΟΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΑΓΩΓΗ Α.Ε.	256	256	-	13.730.560	1.848.573	2015	
346 ΦΑΡΜΑΤΕΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε.	255	235	8,51	36.192.427	3.432.811	2014	Γιώργος Δρόσος
347 HONDOS CENTER Α.Ε.	255	255	-	33.054.796	2.770.680	2014	Μάγδα Μπεκρή
348 ΚΑΒΑΛΑ OIL Α.Ε.	255	247	3,24	27.749.249	1.770.118	2014	Δανιήλ Κουρκουραϊδής
349 ASTRAZENECA Α.Ε.	254	254	-	156.648.257	-6.635.406	2014	Μιχαήλ Σαρρός
350 MONDELEZ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	253	250	1,20	215.478.160	6.128.936	2014	Ανδρέας Λιάκος
351 SPEEDEX Α.Ε. ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	253	283	-10,60	29.020.105	911.763	2014	Σπύρος Αυγερινός
352 ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε.	252	303	-16,83	37.626.126	-1.203.619	2014	
353 INFORMATION RESOURCES HELLAS Α.Ε.Ε.	251	251	-	11.312.603	139.242	2014	Λώρια Καρακατσάνη
354 DHL EXPRESS (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε.	250	423	-40,90	68.885.696	1.177.758	2014	Θανάσης Κοτσιαλής
355 ΕΓΝΑΤΙΑ ΟΔΟΣ Α.Ε..	250	250	-	52.550.599	5.397.637	2014	
356 ΚΑΛΑΜΑΡΑΚΗΣ, Κ. Ε., ΚΑΛΑΣ Α.Ε.	250	250	-	30.732.239	3.277.122	2014	Κωνσταντίνος Εμμ. Περπιράκης
357 ΒΙΟΣΕΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ ΟΡΡΩΝ Α.Ε.	250	250	-	27.010.365	7.002.963	2014	
358 ΜΑΝΤΟΥΛΙΔΗ, Ε., ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΑ Α.Ε.	250	250	-	7.845.004	1.642.178	2015	
359 ΑΝΑΞ Α.Ε.	250	250	-	3.232.887	235.976	2014	
360 ΓΑΛΑΞΙΑΣ Α.Ε.	250	260	-3,85	-	-	-	Σταμάτιος Βλάχος
361 ADIDAS HELLAS Α.Ε.	248	231	7,36	93.491.680	5.779.775	2014	Νάντια Αναγνώστου
362 ΓΑΛΑΞΙΔΙ ΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΚΑΛΙΕΡΓΕΙΕΣ Α.Ε.	248	241	2,90	44.657.260	3.250.000	2015	
363 IBM ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	247	270	-8,52	77.252.000	11.224.000	2014	Μάγδα Κωνσταντέλλου
364 ΕΒΓΑ Α.Β.Ε.Ε.	246	255	-3,53	32.622.312	110.337	2015	Χρυσάνθος Παύλου
365 ΑΝΑΤΡΟΝ Α.Ε.	245	245	-	11.650.274	696.051	2014	
366 LANDIS+GYR Α.Ε.	244	258	-5,43	79.508.400	4.766.596	2014	Ουρανία Θεοδώρου

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
367 ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ Α.Ε.	244	244	-	13.627.572	1.328.986	2014	Δημήτριος Σαλεμής
368 ΚΡΕΑΤΑ ΑΤΤΙΚΗΣ ΒΟΥΔΟΥΡΗΣ - ΚΩΝΣΤΑΣ Α.Ε.	243	241	0,83	114.664.462	7.952.548	2014	Σταμάτης Κώνστας
369 SPACE HELLAS Α.Ε.	242	207	16,91	51.782.000	3.654.000	2015	Μυρτώ Θάνου
370 ISOMAT Α.Β.Ε.Ε.	242	227	6,61	33.064.782	5.683.531	2014	
371 KSM SECURITY & FACILITY ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	242	242	-	-	-	-	Γεώργιος Τσαγκογέωργας
372 ICAP GROUP Α.Ε.	241	255	-5,49	11.979.640	3.333.769	2015	Ηλίας Αλεβίζος
373 FULGOR ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΩΔΙΩΝ Α.Ε.	240	193	24,35	178.447.085	16.994.062	2015	Παναγιώτης Μαργαγκούτσος
374 PEPSICO - ΗΒΗ Ε.Π.Ε.	240	240	-	58.397.540	-7.763.271	2014	Γεώργιος Βιοβιλής Αναστασία Μακαριγάκη
375 ΚΑΝΤΖΑΣ, ΣΤ., Α.Ε.Β.Ε.	240	244	-1,64	29.673.116	484.925	2014	
376 OLYMPIC AIR Α.Ε. ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	239	327	-26,91	106.061.000	24.228.000	2014	Εμμανουέλλα Καραμαλή
377 FLEXORACK Α.Ε.Β.Ε. ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ	239	230	3,91	62.271.000	9.765.000	2015	Σταματίνα Γκινιοσάτη
378 TASK J&P ΑΒΑΞ Α.Ε.	239	241	-0,83	10.069.462	1.241.226	2015	
379 HELLENIC CATERING Α.Ε.	238	230	3,48	45.407.000	883.000	2015	
380 OLYMPIC CATERING Α.Ε.	238	233	2,15	28.777.000	3.289.000	2015	Δημήτρης Σαραντόπουλος
381 ΑΚΡΙΤΑΣ Α.Ε.	238	280	-15,00	20.446.691	-3.647.249	2015	Δημήτρης Καραφυλλίδης
382 ΙΑΣΩ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Α.Ε.	238	251	-5,18	10.805.644	8.515	2015	Κυριακή Νάνου
383 ΛΑΡΣΙΝΟΣ Α.Ε.	237	237	-	50.421.782	5.148.335	2014	Σταμάτης Σαζακλής
384 ALUMINCO Α.Ε.	237	218	8,72	26.180.463	2.013.997	2014	Κωνσταντίνος Μιχαήλ
385 CALL CENTER ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Ε.	237	266	-10,90	4.269.793	367.238	2015	Ειρήνη Γιατρά
386 TNT ΣΚΑΙΠΑΚ (ΕΛΛΑΣ) Ε.Π.Ε.	234	227	3,08	35.519.599	1.743.074	2014	Χριστίνα Αλεβίζου
387 MANIFEST SERVICES Α.Ε.	234	193	21,24	6.507.361	650.364	2015	Δημήτρης Κορωνιοτάκης
388 ΑΘΗΝΑΙΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ ΕΙΔΗΣΕΩΝ - ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ ΕΙΔΗΣΕΩΝ Α.Ε.	234	234	-	-	-	-	Μαρία Λάζου

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
389	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΑΧΑΡΗΣ Α.Ε.						
	233	247	-5,67	80.671.479	-34.806.194	2015	Παναγιώτα Στύλου
390	BERSON ΑΦΟΙ Κ. ΣΑΡΑΦΙΔΗ Α.Ε.&Β.Ε.						
	233	220	5,91	25.445.386	1.282.156	2014	Ελένη Σαραφίδη
391	INTERNATIONAL LIFE Α.Ε.Γ.Α.						
	232	220	5,45	48.574.580	14.089.330	2014	Αγγελική Πέτρου
392	ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	232	295	-21,36	34.069.705	7.058.532	2015	
393	ΣΑΡΑΚΑΚΗ, ΑΦΟΙ, Α.Ε.Β.Μ.Ε.						
	230	269	-14,50	90.149.534	259.270	2014	Γεώργιος Καλογριδής
394	ΧΟΝΤΟΥ, Σ., ΑΦΟΙ, ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.						
	230	230	-	26.628.358	1.586.409	2014	
395	ΒΥΡΤ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε.						
	230	219	5,02	19.724.433	-30.347	2014	Κώστας Μαρτόπουλος
396	ΓΑΒΡΙΛΗΣ ΓΚΡΟΥΠ Α.Ε.Β.Ε.						
	230	260	-11,54	7.020.320	723.384	2014	
397	INFO QUEST TECHNOLOGIES Α.Ε.Β.Ε.						
	229	222	3,15	112.304.000	2.283.000	2015	Γεώργιος Τσεκούρας
398	ANIMUS Α.Ε.						
	229	240	-4,58	6.469.869	322.004	2014	
399	GENERALI HELLAS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ						
	228	227	0,44	128.401.000	12.219.000	2015	Μαρία Καμπανέλλου
400	IRIS ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ Α.Ε.Β.Ε.						
	227	245	-7,35	49.945.452	-2.765.936	2014	Κατερίνα Γλυνού
401	H.B. BODY Α.Β.Ε.Ε.						
	227	220	3,18	37.734.235	9.039.524	2014	Αννέτα Μαλάμη
402	BETA CAE SYSTEMS ΑΕ						
	227	210	8,10	29.468.093	11.179.691	2014	Παναγιώτα Τσιμπέρη
403	ALLIANZ ΕΛΛΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ						
	226	227	-0,44	148.972.000	12.162.000	2015	Ανθούλα Οράν
404	ΜΥΛΟΙ ΛΟΥΛΗ Α.Ε.						
	225	220	2,27	101.371.750	9.055.417	2015	
405	ΥΔΡΟΓΕΙΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ & ΑΝΤΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.						
	225	248	-9,27	94.564.134	8.630.471	2014	Λουκάς Κορομπίλης
406	GENERAL MILLS ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	225	205	9,76	36.592.075	2.611.554	2014	Χριστίνα Διαμαντή, Έλενα Χερουβεΐμ
407	ΕΥΑΘ Α.Ε.						
	224	229	-2,18	73.048.000	25.331.000	2015	Γεώργιος Θωμαρέης
408	ΕΔΕΣΜΑ Α.Ε.Β.Ε.						
	223	223	-	34.140.892	1.347.199	2014	Εύα Μαυρίδου
409	ΙΑΠΩΝΙΚΗ Α.Ε.						
	223	190	17,37	31.986.222	4.306.265	2014	Άννα Μαγοπούλου
410	SABO Α.Β. & Ε.Ε.						
	223	216	3,24	28.414.424	7.010.649	2014	Δημήτρης Τσώκος
411	FRIGOGLASS Α.Β.Ε.Ε.						
	223	215	3,72	24.714.000	1.256.000	2015	Εμμανουήλ Σουλιάτης

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

Α/Α	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
412 ΟΛΥΜΠΙΟΝ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΝ ΓΕΝΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΠΑΤΡΩΝ Α.Ε.	223	229	-2,62	12.720.878	-3.882.041	2014	Φώτιος Παπαβασιλείου
413 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ Α.Ε.	222	228	-2,63	149.158.000	81.900.000	2015	Θεοδώρα Καβαδιά
414 ΒΕΤΑ Α.Ε.Β.Ε.	222	202	9,90	24.723.553	2.895.711	2014	Αναστάσιος Βελετάκος
415 ΜΙΝΕΡΒΑ ΑΦΟΙ Ι. & Β. ΛΑΔΕΝΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΛΕΚΤΙΚΗΣ Α.Ε.	222	231	-3,90	12.160.000	44.000	2015	Ιωάννης Σιούγγαρης
416 ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ Α.Β.&Ε.Ε. ΤΡΟΦΙΜΩΝ	221	215	2,79	58.733.389	5.872.332	2015	Ματίνα Λούβαρη
417 ΒΑΡΒΑΡΕΣΟΣ Α.Ε.-ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΝΗΜΑΤΟΥΡΓΕΙΑ	221	222	-0,45	18.700.189	-1.259.129	2015	Καλλιόπη Σεραφεΐμ
418 ΑΡΙΝΙΤΑ Α.Ε.Β.Ε.	220	220	-	30.943.029	5.151.575	2014	Βίκυ Φωτεινοπούλου
419 ΣΑΒΟΙΔΑΚΗΣ, Γ., Α.Ε.	220	220	-	14.770.987	1.299.443	2014	Ιζαμπέλα Σαβοϊδάκη
420 ΧΡΥΣΟΣΤΟΜΟΣ ΣΜΥΡΝΗΣ Α.Ε.	220	224	-1,79	8.886.914	269.414	2015	
421 ΕΥΓΕΝΙΔΕΙΟΝ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΝ Η ΑΓΙΑ ΤΡΙΑΣ Α.Ε.	220	220	-	7.133.569	-249.224	2014	
422 ΑΣΤΗΡ ΠΑΛΑΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ Α.Ε.Ε.	219	227	-3,52	25.139.000	4.524.000	2015	Μαρία Βεσλεμέ
423 ΒΙΟΚΛΙΝΙΚΗ Α.Ε.	219	214	2,34	12.920.997	1.923.713	2015	Νικόλαος Δίκης
424 EUROMEDICA - ΑΡΩΓΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.	218	216	0,93	9.211.000	1.763.000	2015	
425 ΜΙΝΕΡΒΑ Α.Ε. ΕΛΑΙΟΥΡΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	217	218	-0,46	73.869.810	3.956.061	2014	Ευάγγελος Σιαρλής
426 VINECHROM ΔΡ ΣΤ. Δ. ΠΑΤΕΡΑΣ Α.Ε.	217	208	4,33	43.347.495	6.208.405	2014	Μαρία-Ελένη Μαρίνου
427 F.H.L. Η. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ ΜΑΡΜΑΡΑ - ΓΡΑΝΙΤΕΣ Α.Β.&Ε.Ε.	217	199	9,05	42.135.807	13.842.526	2015	Κωνσταντίνος Κουμουστιβίδης
428 ΓΚΟΛΑΝΤΑΙΡ ΚΑΡΓΚΟ Α.Ε.Ε. ΔΙΕΘΝΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & LOGISTICS	217	153	41,83	35.940.040	2.364.367	2014	Γεώργιος Ζαβογιάννης
429 ΠΕΤΡΟΓΚΑΖ Α.Ε.	216	216	-	113.961.137	3.317.878	2015	Βασίλης Μπέλμπας
430 ΝΑΥΠΗΓΙΚΕΣ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΡΟΥ Α.Ε.	216	220	-1,82	21.852.300	-71.270	2014	Σταύρος Καζαντζάκης
431 GALENICA Α.Ε.	214	250	-14,40	32.678.674	-801.907	2014	Αριστέα Δασκαλάκη
432 ΜΕΛΕΛΟΥΔΗ Α.Ε.	214	194	10,31	17.685.379	948.789	2015	Δημήτριος Μελελούδης
433 ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ, Η, Α.Ε. ΚΕΝΤΡΟ ΑΠΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	214	193	10,88	7.209.220	1.188.862	2014	Ζωή Καρακίζη
434 ΕΡΙΚΣΟΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	213	218	-2,29	66.197.174	1.778.839	2014	Βασιλική Παππά

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
435	MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	213	210	1,43	50.927.974	5.287.640	2014	Ηλίας Π. Τσουκαλάς
436	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ PACK A.B.E.E.						
	213	196	8,67	40.319.995	4.554.261	2014	Γεωργία Δημακοπούλου
437	ΠΑΚΟ Α. ΒΛ. ΚΟΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.						
	213	200	6,50	18.323.014	1.107.702	2014	Ηλίας Καλλές
438	NEXANS ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.						
	212	211	0,47	71.768.000	1.529.000	2015	
439	AIG ΕΛΛΑΣ Α.Ε.						
	212	241	-12,03	39.422.036	2.189.055	2015	Φιλίτσα Τσιάμα
440	ΕΛΣΑ - SILGAN METAL PACKAGING Α.Ε.						
	211	203	3,94	48.822.828	3.303.953	2014	Μιχάλης Πετρολέκας
441	ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΠΑΛΛΑΣ Α.Ε.						
	211	205	2,93	7.544.353	-4.415	2014	Ελένη Αργυριάδου
442	OCEANIC SECURITY Α.Ε.						
	210	210	-	2.880.485	36.519	2014	Ανδρέας Αντωνάτος
443	ANSWER "HONDOS CENTER" Α.Ε.Ε.						
	209	209	-	30.570.668	1.725.541	2014	
444	ΒΙΟΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.						
	209	206	1,46	16.888.171	3.154.527	2015	
445	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ Α.Ε.						
	209	217	-3,69	9.752.662	1.118.486	2014	Μαρία Παπουτσή
446	ΑΡΓΩ Α.Ε.&Β.Ε.						
	206	204	0,98	26.848.594	5.148.350	2014	Ευγενία Τσαρτόλια
447	ΘΕΡΜΟΠΛΑΣΤΙΚΗ Α.Β.Ε.Ε.						
	206	230	-10,43	12.466.608	747.666	2014	Γεώργιος Τσακλάρης
448	ΓΕΝΕΣΙΣ ΦΑΡΜΑ Α.Ε.						
	205	199	3,02	102.434.763	17.118.138	2015	Μάριος Ιεροδιακόνου
449	ERGO Α.Α.Ε. ΖΗΜΙΩΝ						
	205	203	0,99	80.337.000	36.981.000	2015	Εύχαρις Περπινιά
450	ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΣΤΡΩΜΑΤΟΠΟΙΙΑ Α.Β.Ε.Ε. (MEDIA STROM)						
	205	195	5,13	19.376.941	3.365.631	2014	Απόστολος Στέκας
451	M.S.P.S. Α.Ε.						
	204	198	3,03	8.590.093	519.913	2014	
452	ΔΕΑΣ Α.Ε.						
	203	203	-	40.722.600	7.747.730	2015	Λάμπρος Γκαρλής
453	ΕΛΙΝΟΙΑ Α.Ε.						
	202	198	2,02	1.023.594.304	11.077.305	2015	Κατερίνα Κυνηγού
454	TUPPERWARE HELLAS Α.Β.Ε.Ε.						
	202	205	-1,46	43.018.722	5.255.206	2014	Θανάσης Βυσσινής
455	KPMG ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ Α.Ε.						
	202	182	10,99	14.962.268	3.112.370	2015	Ασπασία Δημοπούλου
456	BARILLA HELLAS Α.Ε.						
	201	202	-0,50	72.554.075	5.019.531	2014	Εύη Χατζηγιάννου
457	SEPTONA Α.Β.Ε.Ε.						
	201	200	0,50	38.434.883	3.474.257	2014	Νικόλαος Στεφανής

Οι 500 εταιρείες με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
458	HENKEL ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε.						
	200	210	-4,76	83.059.260	3.781.490	2014	Θάλεια Βουβονίκου
459	ΠΡΟΚΟΣ Α.Ε.						
	200	200	-	37.159.786	3.092.795	2014	
460	ΒΙ.Κ.Η. Α.Ε.						
	200	200	-	19.961.749	1.386.323	2015	
461	ΧΟΝΤΟΣ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑ Α.Ε.Β.Ε.						
	200	200	-	18.760.280	1.050.997	2014	
462	ΣΑΝΑ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ Α.Ε.						
	200	177	12,99	18.321.351	-2.537.956	2014	Μαρία Σιδέρη
463	MERCK SHARP & DOHME "MSD" Α.Φ.Β.Ε.Ε.						
	199	193	3,11	182.649.305	3.776.421	2014	Ελευθερία Ταμπάκη
464	ΕΛΤΡΑΚ Α.Ε.						
	199	194	2,58	40.451.000	3.901.000	2015	
465	CONTITECH ΙΜΑΣ Α.Ε.						
	197	200	-1,50	47.702.145	-92.263	2015	
466	EURODRIP Α.Β.Ε.Γ.Ε.						
	196	196	-	36.802.010	3.669.417	2014	Ανδρέας Καρανδρέας
467	ΚΟΝΣΕΡΒΟΠΟΙΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.&Β.Ε.						
	196	199	-1,51	27.666.700	2.748.666	2014	Γιάννα Τζίκα
468	ΑΝΕΖΟΥΛΑΚΗ, ΑΦΟΙ, Α.Ε. ΒΑΦΕΙΑ - ΠΛΕΚΤΗΡΙΑ "ΦΙΕΡΑΤΕΞ"						
	196	184	6,52	26.003.750	1.142.713	2015	Περικλής Κωνσταντινίδης
469	ΤΣΙΑΟ Α.Ε.						
	196	196	-	15.232.501	1.133.079	2014	
470	ΓΕΝΕΣΙΣ Α.Ε.						
	196	188	4,26	10.403.000	1.772.000	2015	Αθανάσιος Κοίος
471	ΧΑΙΤΟΓΛΟΥ ΧΑΡΤΕΛ Α.Β.Ε.Ε.						
	195	185	5,41	31.668.670	988.032	2014	Νίκος Κακουλίδης
472	ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ, Β., Α.Ε.						
	195	202	-3,47	23.070.619	687.077	2014	Στέφανος Παπαγεωργίου
473	SARMED - ΣΑΡΑΝΤΙΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΑΠΟΘΗΚΕΣ Α.Ε.						
	195	192	1,56	18.968.292	2.660.131	2014	Δημήτρης Κυμπιζής
474	DUROSTICK Α.Β.Ε.Ε.						
	195	195	-	18.208.112	-807.361	2014	Καλλή Καραπέτσα
475	PHARMATHEN INTERNATIONAL Α.Ε.						
	194	185	4,86	35.855.056	7.975.100	2014	Γιώργος Δρόσος
476	GENEPHARM Α.Ε.						
	194	194	-	32.955.716	4.422.195	2014	Ελισάβετ Γεωργάτου
477	ΕΡΓΑ Ο.Σ.Ε. Α.Ε.						
	193	193	-	275.316.045	1.603.988	2015	
478	MERCEDES-BENZ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Ε.						
	192	205	-6,34	128.059.377	11.876.944	2014	Ειρήνη Ζερβού
479	ΣΝΑΙΝΤΕΡ ΕΛΕΚΤΡΙΚ Α.Ε.Β.Ε.						
	192	194	-1,03	41.938.999	-3.312.026	2014	Μαρία Δήμα
480	INFORM Π. ΛΥΚΟΣ Α.Ε.						
	192	211	-9,00	34.881.444	816.877	2015	Μιχάλης Σίμου

A/A	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Μεταβολή %	Κύκλος Εργασιών/ Έσοδα €	EBITDA €	Έτος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
481	ΟΤΙΣ Χ. ΒΕΡΕΜΗΣ Α.Β.Ε.Τ.Ε.						
	191	192	-0,52	14.676.363	1.609.874	2014	Χρυσάνθη Λάσκαρη
482	ΜΕΛ ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΡΤΟΥ Α.Ε.						
	190	192	-1,04	51.708.297	5.005.699	2015	Ναυσικά Γαρεφαλάκη
483	ΡΟΝΤΙΣ HELLAS Α.Ε.Β.Ε.						
	190	232	-18,10	36.697.859	950.466	2014	Βάσια Δρίβα
484	ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΧΑΝΙΩΝ ΣΥΝ.Π.Ε.						
	189	192	-1,56	32.809.539	3.244.825	2014	Άλκηστis Μαραγκουδάκη
485	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.						
	186	165	12,73	136.257.821	44.719.927	2015	
486	MENARINI HELLAS Α.Ε.						
	186	183	1,64	48.123.440	4.847.543	2014	Βενετία Διονυσοπούλου
487	ΧΡΩΤΕΧ Α.Ε.						
	186	186	-	14.387.056	953.992	2014	
488	ΛΗΤΩ Α.Ε.						
	185	185	-	16.285.818	202.936	2015	
489	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε.Ε.						
	184	179	2,79	475.196.000	-14.052.000	2015	Σταματία Ψυλλάκη
490	ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ Α.Ε.						
	184	184	-	31.156.415	875.704	2014	Κωνσταντίνη Καραγεωργοπούλου
491	SHOP & TRADE Α.Ε.Β.Ε.						
	182	182	-	33.237.844	4.316.890	2014	
492	ΕΥΡΩΧΑΡΤΙΚΗ Α.Ε.Β.Ε.						
	180	167	7,78	40.836.892	3.610.868	2014	
493	NETMED ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΕΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε.						
	180	204	-11,76	5.112.234	66.189	2015	Γεράσιμος Βασιλείου
494	AVINOIL Α.Β.Ε.Ν.Ε.Π.						
	179	183	-2,19	889.121.000	13.707.000	2015	Ναταλία Καψάλη
495	COCA - COLA HBC ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.						
	179	181	-1,10	158.900.000	120.300.000	2015	
496	DOPPLER Α.Β.Ε.Ε.						
	178	185	-3,78	15.329.092	1.221.686	2015	Κατερίνα Καρφοπούλου
497	ΝΤΡΟΥΚΦΑΡΜΠΕΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε.						
	177	191	-7,33	40.064.726	3.799.808	2015	Μαρία Πίτσου
498	PRINTEC Α.Ε.						
	176	169	4,14	19.020.424	1.541.580	2014	Άκης Κωνσταντινίδης
499	ΛΙΝΤΕ ΕΛΛΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.						
	170	181	-6,08	35.607.864	5.542.052	2014	Ισίδωρος Μπιναφάτσος
500	ΒΕΜΕΚΕΠ Α.Β.Ε.Ε.						
	170	206	-17,48	13.584.211	1.160.603	2015	Εύη Αντζούρη

Οι 500 Εταιρείες

με το μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού, ανά κλάδο δραστηριότητας

A/A Επωνυμία

Βιομηχανία (Είδη Διατροφής)

51	ΔΕΛΤΑ ΤΡΟΦΙΜΑ Α.Ε.
60	ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ, Ε. Ι., Α.Ε.
86	NESTLE ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
88	ELBISCO Α.Ε.
101	HELLENIC QUALITY FOODS Α.Ε.Τ.
108	CHIRITA Α.Ε.
110	ΠΙΝΔΟΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤ. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
112	TASTY FOODS Α.Β.Γ.Ε.
115	ΦΑΓΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Ε.
116	ΙΟΝ Α.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΚΑΟ & ΣΟΚΟΛΑΤΑΣ
118	ΜΕΒΓΑΛ Α.Ε.
124	ΚΡΕΤΑ ΦΑΡΜ Α.Β.Ε.Ε.
127	ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ, Θ., Α.Β.Ε.Ε.
193	ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ, ΜΙΧΑΗΛ, Α.Β.Ε.Ε. "ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ"
199	ΚΑΡΑΜΟΛΕΓΚΟΣ ΑΡΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.
206	ΑΜΒΡΟΣΙΑΔΗΣ ΚΟΤΟΠΟΥΛΑ ΕΞΟΧΗΣ Α.Β.Ε.Ε.
224	INTERCOMM FOODS Α.Ε.
241	ΚΟΛΙΟΣ Α.Ε.
250	ΔΩΔΩΝΗ Α.Ε. ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΗΠΕΙΡΟΥ
258	ΒΕΝΕΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.
265	ΤΥΡΑΣ Α.Ε.
266	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ Α.Ε.
273	ΧΑΙΤΟΓΛΟΥ, ΑΦΟΙ, Α.Β.Ε.Ε.
276	ΓΙΩΤΗΣ Α.Ε. ΕΜΠΟΡΙΚΗ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
278	ΝΙΚΑΣ, Π. Γ., Α.Β.Ε.Ε.
283	ΤΕΡΚΕΝΛΗΣ Α.Ε.
293	ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε.
301	ΥΦΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.
303	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΑΛΑΚΤΟΚΟΜΕΙΑ Α.Ε.
305	ΣΟΓΙΑ ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε.
326	ΑΛΜΗ Α.Β.Ε.Ε.
328	ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ Δ. ΚΟΥΚΟΥΤΑΡΗΣ Α.Ε.Β.Ε. "ALFA"
344	ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ "OLYMP" Α.Ε.
356	ΚΑΛΑΜΑΡΑΚΗΣ, Κ. Ε., ΚΑΛΑΣ Α.Ε.
364	ΕΒΓΑ Α.Β.Ε.Ε.
365	ΑΝΑΤΡΟΝ Α.Ε.
379	HELLENIC CATERING Α.Ε.
389	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΑΧΑΡΗΣ Α.Ε.
404	ΜΥΛΟΙ ΛΟΥΛΗ Α.Ε.
408	ΕΔΕΣΜΑ Α.Ε.Β.Ε.
416	ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ Α.Β.Ε.Ε. ΤΡΟΦΙΜΩΝ
419	ΣΑΒΟΙΔΑΚΗΣ, Γ., Α.Ε.
425	ΜΙΝΕΡΒΑ Α.Ε. ΕΛΑΙΟΥΡΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
452	ΔΕΑΣ Α.Ε.
456	BARILLA HELLAS Α.Ε.
460	ΒΙ.Κ.Η. Α.Ε.
467	ΚΟΝΣΕΡΒΟΠΟΙΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.Β.Ε.

Βιομηχανία (Αγροτικά Προϊόντα)

71	ΝΗΡΕΥΣ ΙΧΘΥΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΕΣ Α.Ε.
113	ΣΕΛΟΝΤΑ ΙΧΘΥΟΤΡΟΦΕΙΑ Α.Ε.Γ.Ε.
277	ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.
362	ΓΑΛΑΞΙΔΙ ΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΕΣ Α.Ε.

A/A Επωνυμία

Βιομηχανία (Ποτά)

36	COCA - COLA 3Ε ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.Ε.
93	ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.
216	ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.
323	ΗΠΕΙΡΩΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΣΕΩΝ "ΒΙΚΟΣ" Α.Ε.
342	ΤΣΑΝΤΑΛΗΣ, ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ, Α.Ε.
343	ΧΗΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε.
374	PEPSICO - ΗΒΗ Ε.Π.Ε.

Βιομηχανία (Καπνός)

291	ΚΑΠΝΙΚΗ Α. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ Α.Ε.
-----	----------------------------

Βιομηχανία (Προϊόντα Καπνού)

92	ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ Α.Β.Ε. ΣΙΓΑΡΕΤΤΩΝ
166	ΚΑΡΕΛΙΑ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.

Βιομηχανία (Κλωστοϋφαντουργικά Προϊόντα)

148	THRACE NONWOVENS & GEOSYNTHETICS Α.Β.Ε.Ε.
254	ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.Β.Ε.
417	ΒΑΡΒΑΡΕΣΟΣ Α.Ε.-ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΝΗΜΑΤΟΥΡΓΕΙΑ
468	ΑΝΕΖΟΥΛΑΚΗ, ΑΦΟΙ, Α.Ε. ΒΑΦΕΙΑ - ΠΛΕΚΤΗΡΙΑ "ΦΙΕΡΑΤΕΞ"

Βιομηχανία (Ενδύματα - Εσώρουχα - Αξεσουάρ)

189	B&F ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ
315	A.X.F. Α.Ε.
415	MINERVA ΑΦΟΙ Ι. & Β. ΛΑΔΕΝΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΛΕΚΤΙΚΗΣ Α.Ε.

Βιομηχανία (Ξύλο - Φελλός & Προϊόντα)

381	ΑΚΡΙΤΑΣ Α.Ε.
-----	--------------

Βιομηχανία (Επιπλα)

450	ΑΘΗΝΑΙΚΗ ΣΤΡΩΜΑΤΟΠΟΙΙΑ Α.Β.Ε.Ε. (MEDIA STROM)
-----	---

Βιομηχανία (Χαρτί & Προϊόντα)

187	ΜΕΓΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ Α.Ε.
207	DS SMITH HELLAS Α.Ε.Β.Ε. ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ
437	ΠΑΚΟ Α. ΒΛ. ΚΟΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.
459	ΠΡΟΚΟΣ Α.Ε.
471	ΧΑΙΤΟΓΛΟΥ ΧΑΡΤΕΛ Α.Β.Ε.Ε.
482	ΜΕΛ ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΡΤΟΥ Α.Ε.
492	ΕΥΡΩΧΑΡΤΙΚΗ Α.Ε.Β.Ε.

Βιομηχανία (Εκδόσεις Εφημερίδων - Περιοδικών)

208	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΑΜΠΡΑΚΗ Α.Ε.
232	ΕΘΝΟΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε.
352	ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε.
490	ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ Α.Ε.

Βιομηχανία (Εκδόσεις, Εκτυπώσεις, Γραφικές Τέχνες)

284	ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ, Α., Α.Ε.
316	EXPRESS PUBLISHING Α.Ε.Ε.

Α/Α Επωνυμία

400 IRIS ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ Α.Ε.Β.Ε.
480 INFORM Π. ΛΥΚΟΣ Α.Ε.

Βιομηχανία (Ελαστικό - Πλαστικά)

218 ΜΟΡΝΟΣ Α.Ε.
225 ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.
286 ΑΤΛΑΣ ΤΕΙΠΣ Α.Β.Ε.Ε.
377 FLEXORACK Α.Ε.Β.Ε. ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ
436 ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΡΑΚ Α.Β.Ε.Ε.
446 ΑΡΓΩ Α.Ε.&Β.Ε.
447 ΘΕΡΜΟΠΛΑΣΤΙΚΗ Α.Β.Ε.Ε.
454 TUPPERWARE HELLAS Α.Β.Ε.Ε.
466 EURODRIP Α.Β.Ε.Γ.Ε.

Βιομηχανία (Χημικά - Αέρια - Χρώματα - Εκρηκτικά)

236 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ELFE Α.Β.Ε.Ε.
370 ISOMAT Α.Β.Ε.Ε.
401 H.B. BODY Α.Β.Ε.Ε.
426 VIVECHROM ΔΡ ΣΤ. Δ. ΠΑΤΕΡΑΣ Α.Ε.
474 DUROSTICK Α.Β.Ε.Ε.
487 ΧΡΟΤΕΧ Α.Ε.
497 ΝΤΡΟΥΚΦΑΡΜΠΕΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε.
499 ΛΙΝΤΕ ΕΛΛΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.

Βιομηχανία (Φάρμακα - Καλλυντικά - Απορρυπαντικά)

59 ΦΑΜΑΡ Α.Β.Ε.
75 ΒΙΑΝΕΞ Α.Ε.
102 DEMO Α.Β.Ε.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΦΑΡΜΑΚΩΝ
121 ELPEN Α.Ε. ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
141 ΣΑΡΑΝΤΗΣ, ΓΡ., Α.Β.Ε.Ε.
152 ΕΛΛΗΝΙΚΑ Α.Ε.
158 ΦΑΡΜΑΤΕΝ Α.Β.Ε.Ε.
172 NOVARTIS (HELLAS) Α.Ε.Β.Ε.
183 BOEHRINGER INGELHEIM ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
204 SPECIFAR Α.Β.Ε.Ε.
281 RAFARM Α.Ε.&Β.Ε.
285 ΠΦΑΙΖΕΡ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
332 JOHNSON & JOHNSON ΕΛΛΑΣ Α.Ε.&Β.Ε.
341 ΚΟΡΡΕΣ ΦΥΣΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ Α.Ε.
346 ΦΑΡΜΑΤΕΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε.
357 ΒΙΟΣΕΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ ΟΡΡΩΝ Α.Ε.
418 ΑΡΙΒΙΤΑ Α.Ε.Β.Ε.
431 GALENICA Α.Ε.
462 CANA ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ Α.Ε.
475 PHARMATHEN INTERNATIONAL Α.Ε.
476 GENERPHARM Α.Ε.

Βιομηχανία (Εμφιάλωση Υγγραερίων)

429 ΠΕΤΡΟΓΚΑΣ Α.Ε.

Βιομηχανία (Προϊόντα Πετρελαίου & Ανθρακα)

29 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.
53 ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε.

Βιομηχανία (Ορυχεία - Μεταλλεία - Αλυκές)

73 ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ Α.Ε.
245 ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΛΕΥΚΟΛΙΘΟΙ Α.Μ.Β.Ν.Ε.Ε.
311 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΙ ΒΩΞΙΤΕΣ Α.Ε.
348 ΚΑΒΑΛΑ ΟΙΛ Α.Ε.

Α/Α Επωνυμία

Βιομηχανία (Προϊόντα μη Μεταλλικών Ορυκτών)

90 ΤΙΤΑΝ Α.Ε. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ
133 ΗΡΑΚΛΗΣ ΑΝΩΝ. ΓΕΝ. ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ
211 IMERYS ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΟΡΥΚΤΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
252 ΠΑΥΛΙΔΗΣ Α.Ε. ΜΑΡΜΑΡΑ - ΓΡΑΝΙΤΕΣ
287 ΙΝΤΕΡΜΠΕΤΟΝ ΔΟΜΙΚΑ ΥΛΙΚΑ Α.Ε.
319 ΓΙΟΥΛΑ ΥΑΛΟΥΡΓΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.
383 ΛΑΡΣΙΝΟΣ Α.Ε.
392 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
427 F.H.L. Η. ΚΥΡΙΑΚΙΔΗΣ ΜΑΡΜΑΡΑ - ΓΡΑΝΙΤΕΣ Α.Β.&Ε.Ε.

Βιομηχανία (Μεταλλουργικά Προϊόντα)

74 ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Β.Ε.Α.Ε.
188 ΧΑΛΚΟΡ Α.Ε.
275 ΣΙΔΕΝΟΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΧΑΛΥΒΑ Α.Ε.

Βιομηχανία (Μεταλλικά Προϊόντα & Κατασκευές)

69 ΕΛΒΑΛ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ Α.Ε.
109 ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.
220 CROWN HELLAS CAN ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ Α.Ε.
244 SOVEL ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΑΛΥΒΟΣ ΑΕ
247 ΠΥΡΑΜΙΣ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.
267 ΕΞΑΛΚΟ Α.Ε.
298 ΜΕΤΚΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ - ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.
327 ΜΑΙΛΛΗΣ, Μ. Ι., Α.Ε.Β.Ε.
384 ALUMINCO Α.Ε.
414 ΒΕΤΑ Α.Ε.Β.Ε.
440 ΕΛΣΑ - SILGAN METAL PACKAGING Α.Ε.
500 ΒΕΜΕΚΕΠ Α.Β.Ε.Ε.

Βιομηχανία (Μηχανήματα)

103 ΚΛΕΜΑΝ ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε.
410 SABO Α.Β.& Ε.Ε.
496 DOPPLER Α.Β.Ε.Ε.

Βιομηχανία (Ηλεκτρολογικό - Ηλεκτρονικό Υλικό)

49 ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ "INTRACOM TELECOM"
143 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ SUNLIGHT Α.Β.&Ε.Ε. ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓ. ΗΛΕΚΤΡ. & ΤΗΛΕΠ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
185 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ Α.Ε.
213 ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
271 ΕΒΙΟΠ-ΤΕΜΠΟ Α.Ε.ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ
338 ΡΕΗΚΑΠ Α.Ε.
339 ABB Α.Ε.
373 FULGOR ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΩΔΙΩΝ Α.Ε.
438 NEXANS ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.
479 ΣΝΑΙΝΤΕΡ ΕΛΕΚΤΡΙΚ Α.Ε.Β.Ε.

Βιομηχανία (Ηλεκτρικές Συσκευές - Φωτιστικά)

174 BSH ΟΙΚΙΑΚΕΣ ΣΥΣΚΕΥΕΣ Α.Β.Ε.
411 FRIGOGLOSS Α.Β.Ε.Ε.

Βιομηχανία (Μεταφορικά Μέσα - Ναυπηγεία)

45 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε.
128 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΟΥ ΤΡΟΧΑΙΟΥ ΥΛΙΚΟΥ Α.Ε.
393 ΣΑΡΑΚΑΚΗ, ΑΦΟΙ, Α.Ε.Β.Μ.Ε.
430 ΝΑΥΠΗΓΙΚΕΣ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΡΟΥ Α.Ε.

A/A	Επωνυμία	A/A	Επωνυμία
Βιομηχανία (Διάφορα Προϊόντα)			
50	BIC BIOLEE A.E.	331	MAKALDI A.E.E.
268	KAPATZH A.E.	347	HONDOS CENTER A.E.
366	LANDIS+GYR A.E.	349	ASTRAZENECA A.E.
457	SEPTONA A.B.E.E.	394	ΧΟΝΤΟΥ, Σ., ΑΦΟΙ, ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.
Εμπόριο (Είδη Διατροφής)		396	ΓΑΒΡΙΛΗΣ ΓΚΡΟΥΠ Α.Ε.Β.Ε.
168	FRIESLANDCAMPINA ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	443	ANSWER "HONDOS CENTER" Α.Ε.Ε.
292	ΦΛΩΡΙΔΗΣ Α.Ε.Β.Ε.Κ.	448	ΓΕΝΕΣΙΣ ΦΑΡΜΑ Α.Ε.
350	MONDELEZ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	458	HENKEL ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.Ε.
368	ΚΡΕΑΤΑ ΑΤΤΙΚΗΣ ΒΟΥΔΟΥΡΗΣ - ΚΩΝΣΤΑΣ Α.Ε.	461	ΧΟΝΤΟΣ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑ Α.Ε.Β.Ε.
406	GENERAL MILLS ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	463	MERCK SHARP & DOHME "MSD" Α.Φ.Β.Ε.Ε.
Εμπόριο (Ενδύματα - Υποδήματα - Δερμάτινα Είδη)		486	MENARINI HELLAS Α.Ε.
32	ZAPA ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	Εμπόριο (Ιατρικά - Εργαστηριακά - Επιστημονικά)	
66	FOLLI - FOLLIE Α.Ε.	237	MAYROGENΗΣ, ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ, Α.Ε.
119	ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΘΛΗΤΙΚΗ Ε.Π.Ε.	483	RONTIS HELLAS Α.Ε.Β.Ε.
140	ΜΠΕΡΣΚΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	Εμπόριο (Καύσιμα - Λιπαντικά - Υγραέρια)	
149	MARKS & SPENCER ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.&Τ.Ε.	307	CORAL Α.Ε. ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ & ΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ
179	ΛΕΜΟΝΗΣ, Φ. & Κ., Α.Ε.Β.Ε.	322	ΕΚΟ Α.Β.Ε.Ε.
228	PULL AND BEAR Α.Ε.Ε.	453	ΕΛΙΝΟΙΛ Α.Ε.
235	CALIN Α.Ε.	489	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε.Ε.
253	ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ, Ι., - Ι. ΛΑΠΠΑΣ Α.Ε.	494	AVINOIL Α.Β.Ε.Ν.Ε.Π.
361	ADIDAS HELLAS Α.Ε.	Εμπόριο (Μηχανήματα - Εργαλεία - Λειαντικά)	
432	ΜΕΛΕΛΟΥΔΗ Α.Ε.	395	ΒΥΡΤ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Β.Ε.
469	ΤΣΙΑΟ Α.Ε.	464	ΕΛΤΡΑΚ Α.Ε.
488	ΛΗΤΩ Α.Ε.	Εμπόριο (Μεταφορικά Μέσα)	
491	SHOP & TRADE Α.Ε.Β.Ε.	157	ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε.
Εμπόριο (Επιπλα - Φωτιστικά)		288	KARENTA Α.Ε.
37	HOUSE MARKET Α.Ε.	337	ΘΕΟΧΑΡΑΚΗΣ, ΝΙΚ. Ι., Α.Ε.
Εμπόριο (Οικιακές - Επαγγελματικές Συσκευές)		409	ΙΑΠΩΝΙΚΗ Α.Ε.
26	DIXONS SOUTH - EAST EUROPE Α.Ε.Β.Ε.	478	MERCEDES-BENZ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Ε.
89	MEDIA SATURN ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΕΛΛΑΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ Α.Ε.	Εμπόριο (Βιβλία - Εφημερίδες - Περιοδικά)	
390	BERSON ΑΦΟΙ Κ. ΣΑΡΑΦΙΔΗ Α.Ε.&Β.Ε.	324	ΕΥΡΩΠΗ Α.Ε.
Εμπόριο (Ηλεκτρολογικό - Ηλεκτρονικό Υλικό)		325	ΑΡΓΟΣ Α.Ε.
120	ΚΑΥΚΑΣ, Β., Α.Ε.	Εμπόριο (Σουπερμάρκετ - Πολυκαταστήματα)	
282	ΓΕΡΜΑΝΟΣ Α.Β.Ε.Ε.	2	ΑΛΦΑ - ΒΗΤΑ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.
434	ΕΡΙΚΣΟΝ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	7	ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ, Ι. & Σ., Α.Ε.Ε.
Εμπόριο (Η/Υ - Μηχανές Γραφείου)		11	ΜΑΣΟΥΤΗΣ, Δ., ΣΟΥΠΕΡΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.
34	MELLON TECHNOLOGIES Α.Ε.	13	ΛΙΝΤΑ ΕΛΛΑΣ & ΣΙΑ Ο.Ε.
38	RETAIL WORLD Α.Ε.	14	ΜΕΤΡΟ Α.Ε.&Β.Ε.
55	ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.	15	ΒΕΡΟΠΟΥΛΟΙ, ΑΦΟΙ, Α.Ε.Β.Ε.
363	IBM ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	17	ΠΕΝΤΕ Α.Ε.
397	INFO QUEST TECHNOLOGIES Α.Ε.Β.Ε.	31	MARKET IN Α.Ε.Β.Ε.
498	PRINTEC Α.Ε.	42	NOTOS COM. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ Α.Ε.
Εμπόριο (Φάρμακα - Καλλυντικά - Απορρυπαντικά)		47	ΡΡΑΚΤΙΚΕΡ ΗΕΛΛΑΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε.
104	ΕΛΑΙΣ - UNILEVER HELLAS Α.Ε.	64	ΜΑΡΤ ΚΑΣ & ΚΑΡΥ Α.Ε.Ε.
134	ΕΣΤΕ ΛΩΝΤΕΡ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	70	ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε.
156	L'OREAL HELLAS Α.Ε.	76	ΑΝΕΔΗΚ ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε.
173	ΧΟΝΤΟΣ ΑΤΗΝΗ Α.Ε.Ε.	82	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΗ ΤΡΟΦΙΜΩΝ Α.Ε.
269	ΦΑΡΜΑΣΕΡΒ ΛΙΛΛΥ Α.Ε.Β.Ε.	97	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΟΣ & ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ Π.Ε. ΜΕΛΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ
289	GLAXOSMITHKLINE Α.Ε.Β.Ε.	99	ΑΤΤΙΚΑ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Ε.
306	ΑΡΟΜΚΑ Α.Ε.	114	ΒΑΖΑΑΡ Α.Ε.
		139	SGV ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΙΔΙΟΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ Α.Ε.
		221	ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ, Μ., & ΣΙΑ Ο.Ε. "ΥΠΕΡ"

Α/Α Επωνυμία

230	ΑΝΔΡΙΚΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.Β.Ε.
255	ΓΟΥΝΤΣΙΔΗΣ Α.Ε.
256	ΒΙΔΑΛΗΣ ΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.
294	ΕΓΝΑΤΙΑ ΣΟΥΠΕΡ ΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.
295	ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΙ, ΑΦΟΙ, ΥΠΕΡΑΓΟΡΑ, Α.Ε.Β.Ε.
312	ΚΡΟΝΟΣ Ν. ΚΑΡΑΚΙΤΣΟΣ Α.Ε.Β.Ε.
320	ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ, Δ., Α.Ε.
321	ΘΕΡΜΑΙΚΟΣ ΕΙΔΗ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ Α.Ε.&Β.Ε. "ΑΡΟΛΛΟΝΙΑ ΡΟΛΙΤΙΑ"
360	ΓΛΑΞΙΑΣ Α.Ε.
375	ΚΑΝΤΖΑΣ, ΣΤ., Α.Ε.Β.Ε.
472	ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ, Β., Α.Ε.

Εμπόριο (Διάφορα Είδη)

18	JUMBO Α.Ε.
61	ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΦΟΡΟΛΟΓΗΤΩΝ ΕΙΔΩΝ Α.Ε.
131	INTERSPORT ATHLETICS Α.Ε.Ε.
190	ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ, Γ. Ν., Α.Ε.Β.Ε.
227	PET CITY Α.Ε.&Β.Ε.
238	ΝΑΚΑΣ, ΦΙΛΙΠΠΟΣ, Α.Β.Ε.Ε.Τ.Ε.
317	DIONIC Α.Ε.Β.Ε.
465	CONTITECH ΙΜΑΣ Α.Ε.

Τράπεζες

1	ΠΕΙΡΑΙΩΣ, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.
4	ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.
5	EUROBANK ERGASIAS, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.
6	ALPHA BANK Α.Ε.
30	ΕΛΛΑΔΟΣ, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.
83	ATTICA BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
205	ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΣΥΝ.Π.Ε.
212	HSBC BANK PLC ΕΛΛΑΔΑ
484	ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΧΑΝΙΩΝ ΣΥΝ.Π.Ε.

Συμμετοχικές Εταιρείες

186	ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.
-----	---------------------------------------

Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες

146	CUSTOMER VALUE MANAGEMENT Α.Ε.
178	EUROBANK HOUSEHOLD LENDING Α.Ε.
217	EUROBANK REMEDIAL SERVICES Α.Ε.
223	ΜΕΛΛΟΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ Α.Ε.
310	EUROBANK ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ Α.Ε.

Ασφάλειες

95	ΕΘΝΙΚΗ, Η, Α.Ε.Ε.Γ.Α.
137	ΙΝΤΕΡΣΑΛΟΝΙΚΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ Α.Ε.
170	ΝΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΖΩΗΣ
201	ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α.
248	METLIFE Α.Ε. ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΩΗΣ
274	GROUPAMA ΦΟΙΝΙΞ Α.Ε.Α.Ε.
297	ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΗΜΙΩΝ Α.Ε.
299	ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΖΩΗΣ Α.Ε.
314	ΙΝΤΕΡΑΜΕΡΙΚΑΝ ΒΟΗΘΕΙΑΣ Α.Ε.Γ.Α.
336	ΑΧΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.
391	INTERNATIONAL LIFE Α.Ε.Γ.Α.
399	GENERALI HELLAS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ
403	ALLIANZ ΕΛΛΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
405	ΥΔΡΟΓΕΙΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ & ΑΝΤΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.
439	AIG ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Α/Α Επωνυμία

449	ERGO Α.Α.Ε. ΖΗΜΙΩΝ
-----	--------------------

Ενέργεια - Νερό

3	ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε.
10	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ "ΔΕΔΔΗΕ" Α.Ε.
23	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ Α.Ε.
40	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ "ΑΔΜΗΕ" Α.Ε.
272	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε.
407	ΕΥΑΘ Α.Ε.
413	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ Α.Ε.
485	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.

Τηλεπικοινωνίες

8	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.
27	COSMOTE ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.
39	VODAFONE - ΠΑΝΑΦΟΝ Α.Ε.Ε.Τ.
77	WIND ΕΛΛΑΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.Β.Ε.
100	CYTA HELLAS ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ Α.Ε.
105	FORTHNET Α.Ε.

Πληροφορική

54	FIRST DATA HELLAS ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.
123	INTRALOT Α.Ε.
125	INTRASOFT INTERNATIONAL S.A.
162	SINGULARLOGIC Α.Ε.
171	UNISYSTEMS ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ Α.Ε.
261	UNIFY ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.
318	EPSILON NET Α.Ε.
369	SPACE HELLAS Α.Ε.
402	BETA CAE SYSTEMS AE
445	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ Α.Ε.

Ταχυδρομεία

9	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ (ΕΛΤΑ) Α.Ε.
136	ΓΕΝΙΚΗ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.
194	ACS ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε.Ε.
351	SPEEDEX Α.Ε. ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΩΝ
354	DHL EXPRESS (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε.
386	TNT ΣΚΑΙΠΑΚ (ΕΛΛΑΣ) Ε.Π.Ε.

Αποθηκείσεις

154	ΔΙΑΚΙΝΗΣΙΣ Α.Ε.
175	ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ Α.Ε.
473	SARMED - ΣΑΡΑΝΤΙΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΑΠΟΘΗΚΕΣ Α.Ε.

Χερσαίες Μεταφορές

12	Ο.Σ.Υ. Α.Ε.
22	ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.
117	ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε.
246	Κ.Τ.Ε.Λ. ΝΟΜΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε.
259	Κ.Τ.Ε.Λ. ΧΑΝΙΩΝ - ΡΕΘΥΜΝΟΥ Α.Ε.

Θαλάσσιες Μεταφορές

68	BLUE STAR FERRIES ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Α.Ε.
111	ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε. (Α.Ν.Ε.Κ.)
122	HELLENIC SEAWAYS Α.Ν.Ε.
233	ΜΙΝΩΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ Α.Ν.Ε.

A/A Επωνυμία

Αεροπορικές Μεταφορές

- 25 ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.
376 OLYMPIC AIR Α.Ε. ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

Υπηρεσίες Μεταφορών

- 28 GOLDAIR HANDLING - GOLDAIR ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ ΕΔΑΦΟΥΣ Α.Ε.
41 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Σ.Ε.) Α.Ε.
62 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.
72 ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ Α.Ε.
98 SKYSERV Α.Ε.
129 ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.
192 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.
195 ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Α.Ε.
239 ΒΕΙΝΟΓΛΟΥ, ΟΡΦΕΥΣ, ΔΙΕΘΝΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ Α.Ε.
263 SWISSPORT - HELLAS SUD Α.Ε.
264 SWISSPORT HELLAS Α.Ε.
290 ΝΕΑ ΟΔΟΣ Α.Ε.
308 ΜΟΡΕΑΣ Α.Ε.
334 ΣΤΑΘΜΟΣ ΕΜΠΟΡΕΥΜΑΤΟΚΙΒΩΤΙΩΝ ΠΕΙΡΑΙΑ Α.Ε.
428 ΓΚΟΛΝΤΑΙΡ ΚΑΡΓΚΟ Α.Ε.Ε. ΔΙΕΘΝΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & LOGISTICS
435 MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Τεχνικές - Οικοδομικές

- 19 ΑΚΤΩΡ Α.Τ.Ε.
46 ΤΕΡΝΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΤΕΧΝΙΚΗ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Α.Ε.
63 ΝΟΚΙΑ ΛΥΣΕΙΣ & ΔΙΚΤΥΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
85 J & P - ΑΒΑΞ Α.Ε.
147 ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΔΡΟΜΟΣ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.
182 ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.
251 ΤΡΙΚΑΤ Α.Ε.Κ.Τ.Ε.
300 ΙΝΤΡΑΚΟΜ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ Α.Ε. ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ & ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ "ΙΝΤΡΑΚΑΤ"
330 ΗΛΕΚΤΩΡ Α.Ε.
355 ΕΓΝΑΤΙΑ ΟΔΟΣ Α.Ε..
378 TASK J&P ΑΒΑΞ Α.Ε.
477 ΕΡΓΑ Ο.Σ.Ε. Α.Ε.
481 ΟΤΙΣ Χ. ΒΕΡΕΜΗΣ Α.Β.Ε.Τ.Ε.

Διαφημίσεις

- 210 WEST ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΗ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.

Υπηρεσίες προς Επιχειρήσεις

- 16 ΥΠΗΡΕΣΙΑ 800 - ΤΕΛΕΠΕΡΦΟΡΜΑΝΣ Α.Ε.
24 ICAP OUTSOURCING SOLUTIONS Α.Ε.
33 COSMOTE E-VALUE Α.Ε.
67 ΜΟΔ Α.Ε.
84 ΠΕΙΡΑΙΩΣ DIRECT SERVICES Α.Ε.
94 ΑΤΛΑΣ Η.Ρ. ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.
132 ΣΟΛ ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΟΡΚΩΤΟΙ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α.Ε.
151 PRICEWATERHOUSECOOPERS Α.Ε.
160 360 CONNECT Α.Ε.
164 ACCENTURE Α.Ε.
169 CQS Α.Ε.
209 ERNST & YOUNG Α.Ε. ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
222 GRANT THORNTON Α.Ε. ΟΡΚΩΤΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ & ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
242 ΦΑΝΑΤΙΚΣ ΠΙΤΣΑ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ Ε.Π.Ε.
270 PRICEWATERHOUSECOOPERS BUSINESS SOLUTIONS Α.Ε.
280 DELOITTE ΧΑΤΖΗΠΑΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑΝΟΣ & ΚΑΜΠΑΝΗΣ Α.Ε.
302 ΧΑΤΖΗΓΕΩΡΓΙΟΥ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Α.Ε.

A/A Επωνυμία

- 304 ERNST & YOUNG (HELLAS) ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α.Ε.
333 ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΩΘΗΣΕΩΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ Α.Ε.
353 INFORMATION RESOURCES HELLAS Α.Ε.Ε.
372 ICAP GROUP Α.Ε.
385 CALL CENTER ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Ε.
451 Μ.Σ.Ρ.Σ. Α.Ε.
455 KPMG ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ Α.Ε.
493 NETMED ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΕΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Α.Ε.
495 COCA - COLA HBC ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.

Διάφορες Υπηρεσίες

- 20 ISS FACILITY SERVICES Α.Ε.
35 ESA SECURITY SOLUTIONS Α.Ε.
48 G4S SECURE SOLUTIONS Α.Ε.
57 BRINK'S SECURITY SERVICES Α.Ε.
65 MEGA SPRINT GUARD Α.Ε.
96 ΜΠΟΛΑΓΚΕΤ, ΛΑ, FACILITY MANAGEMENT Α.Ε.
106 ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ Α.Β.&Ε.Ε.
130 I.C.T.S. HELLAS SECURITY SOLUTIONS Α.Ε.
135 G4S CASH SOLUTIONS Α.Ε.
138 ΕΥΚ Α.Ε. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΤΙΡΙΩΝ
142 ΥΑΔΕΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ - ΧΩΡΩΝ Α.Ε. "ΥΑΔΕΣ FACILITY SERVICES ΑΕ"
145 MENTIATEA Α.Ε.
163 GLOBE WILLIAMS HELLAS FACILITY MANAGEMENT Ε.Π.Ε.
165 ALTER EGO Α.Ε.
167 G4S AVIATION AND PORTS SECURE SOLUTIONS Α.Ε.
176 NEWREST ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
181 MEGA GROUP SECURITY Α.Ε.
184 SARP FACILITY MANAGEMENT Α.Ε.
197 ΓΕΝ-ΚΑ Α.Ε.
203 MAGIC FRESH FACILITY Ε.Π.Ε.
215 ΑΝΟΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Ε.Π.Ε.
226 ΕΘΝΙΚΟ ΚΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ & ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ Α.Ε.
240 BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES Α.Ε.
260 FACILITY EXPERTS I.K.E.
262 BRINK'S AVIATION SECURITY SERVICES Α.Ε.
309 VICTUS NETWORKS Α.Ε.
313 COWA HELLAS Α.Ε.
359 ΑΝΑΞ Α.Ε.
367 ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ Α.Ε.
371 KSM SECURITY & FACILITY ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
387 MANIFEST SERVICES Α.Ε.
388 ΑΘΗΝΑΙΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ ΕΙΔΗΣΕΩΝ - ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ ΕΙΔΗΣΕΩΝ Α.Ε.
442 OCEANIC SECURITY Α.Ε.

Ιδιωτική Εκπαίδευση

- 219 ΔΟΥΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΑ Α.Ε.
345 ΕΛΛΗΝΟΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΑΓΩΓΗ Α.Ε.
358 ΜΑΝΤΟΥΛΙΔΗ, Ε., ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΑ Α.Ε.
420 ΧΡΥΣΟΣΤΟΜΟΣ ΣΜΥΡΝΗΣ Α.Ε.

Ακίνητη Περιουσία

- 257 ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Α.Ε.

Εστιατόρια - Κέντρα Διασκέδασης

- 180 ΚΟΜΠΑΤΣΙΑΡΗ, ΑΦΟΙ, ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.
202 PREMIER CAPITAL ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
243 FOOD PLUS Α.Ε.Β.Ε.

A/A Επωνυμία

380 OLYMPIC CATERING A.E.

Κινηματογράφοι - Θέατρα

196 VILLAGE ROADSHOW OPERATIONS ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Τυχρά Παιχνίδια - Καζίνο

79 ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΑΖΙΝΟ ΠΑΡΝΗΘΑΣ Α.Ε.

91 REGENCY ENTERTAINMENT ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ Α.Ε.

107 Ο.Π.Α.Π. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε.

Ραδιοφωνικές - Τηλεοπτικές Επιχειρήσεις

126 ANTENNA TV Α.Ε.

159 ALPHA ΔΟΥΡΥΦΟΡΙΚΗ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.

177 ΕΙΔΗΣΕΙΣ ΝΤΟΤ ΚΟΜ Α.Ε.

198 ΝΕΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.

329 FORTHNET MEDIA Α.Ε.

Ιατρικές Υπηρεσίες

21 ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε.

44 ΥΓΕΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ & ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.

52 ΒΙΟΙΑΤΡΙΚΗ Α.Ε.

58 EUROMEDICA Α.Ε.

78 ΠΕΡΣΕΥΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ Α.Ε.

80 ΗΜΙΘΕΑ Α.Ε.

81 ΜΗΤΕΡΑ Α.Ε.

87 ΙΑΣΩ Α.Ε.

144 ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.

153 ΡΕΑ ΓΜΧΘΔ Α.Ε.

155 ΚΛΙΝΙΚΗ ΑΓΙΟΣ ΛΟΥΚΑΣ - ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.

161 ΙΑΣΩ GENERAL Α.Ε.

A/A Επωνυμία

279 ΣΤΑΣΙΝΟΠΟΥΛΟΣ, Κ. Γ., ΝΕΥΡΟΨΥΧΙΑΤΡΙΚΕΣ ΚΛΙΝΙΚΕΣ Α.Ε.

296 ΔΡΑΓΙΝΗ, Ε. Δ., Α.Ε.

335 ΛΗΤΩ ΜΑΙΕΥΤΙΚΟ - ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟ & ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε.

340 ΙΑΤΡΟΠΟΛΙΣ ΜΑΓΝΗΤΙΚΗ ΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ Α.Ε.

382 ΙΑΣΩ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Α.Ε.

398 ANIMUS Α.Ε.

412 ΟΛΥΜΠΙΟΝ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΝ ΓΕΝΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΠΑΤΡΩΝ Α.Ε.

421 ΕΥΓΕΝΙΔΕΙΟΝ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΝ Η ΑΓΙΑ ΤΡΙΑΣ Α.Ε.

423 ΒΙΟΚΛΙΝΙΚΗ Α.Ε.

424 EUROMEDICA - ΑΡΩΓΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.

433 ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ, Η, Α.Ε. ΚΕΝΤΡΟ ΑΠΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

444 ΒΙΟΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.

470 ΓΕΝΕΣΙΣ Α.Ε.

Τουρισμός (Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις)

43 ΣΑΝΗ Α.Ε.

56 Τ.Ε. ΜΕΣ. ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ Α.Ε.

150 ΛΑΜΨΑ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ

191 ΠΟΡΤΟ ΚΑΡΡΑΣ Α.Ε.

200 ΚΑΡΑΒΕΛ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ Α.Ε.

214 ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΧΑΝΔΡΗ (ΕΛΛΑΣ) Α.Ε.

229 ΑΘΗΝΑΙΟΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Α.Ε.

234 ΙΟΝΙΚΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Α.Ε.

422 ΑΣΤΗΡ ΠΑΛΑΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ Α.Ε.Ε.

441 ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΠΑΛΛΑΣ Α.Ε.

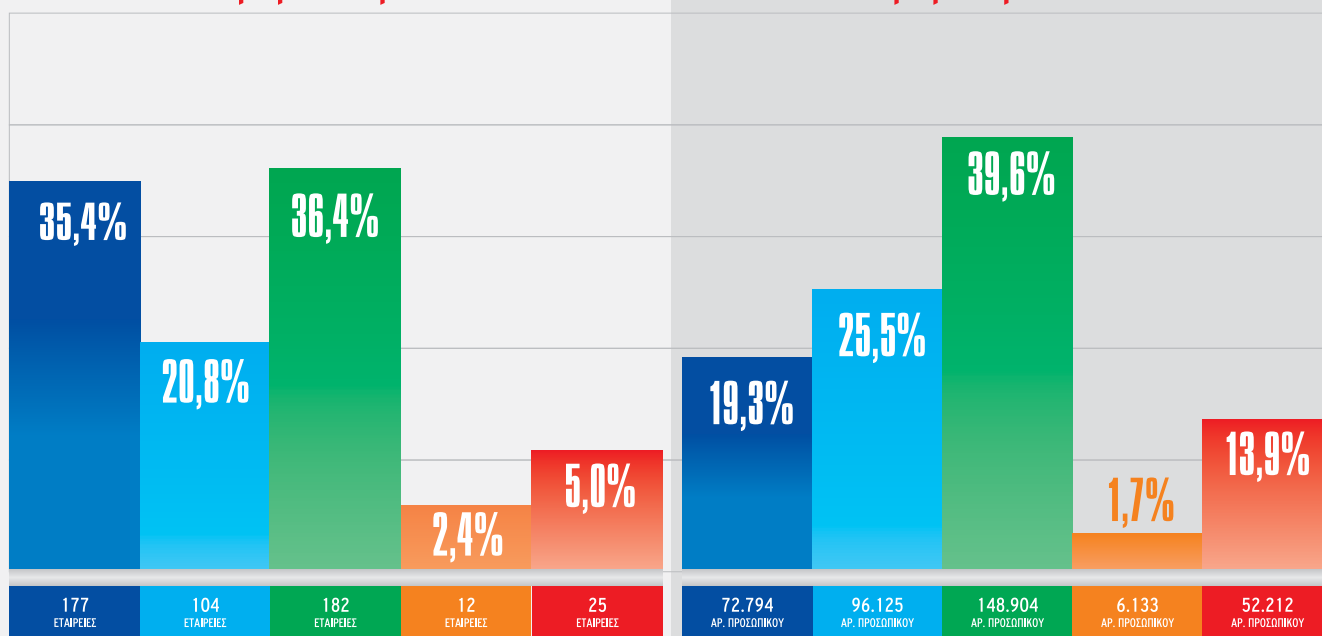
Τουρισμός (Επιχειρήσεις Ενοικίασης Αυτοκινήτων)

231 OLYMPIC ΕΤΕ Α.Ε.

249 AUTOHELLAS (HERTZ) Α.Τ.Ε.Ε.

Αριθμός Εταιρειών

Αριθμός Προσωπικού



Οι 30 Όμιλοι

με τη μεγαλύτερη αύξηση προσωπικού το 2015

Α/Α	Μεταβολή Προσωπικού		Αριθμός Προσωπικού		Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
	Απόλυτη	%	2015	2014				
6	ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ, Ι. & Σ., Α.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	1.512	15,83	11.061	9.549	1.239.369.000	50.304.000	2014	Βασίλης Καλαμπόκης
21	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	679	25,90	3.301	2.622	7.302.939.000	442.023.000	2015	Σταματία Ψυλλάκη
8	CHIRITA Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	670	7,18	10.000	9.330	326.276.000	59.419.000	2014	Ιωάννης Πλευράκης
11	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	528	8,94	6.433	5.905	971.773.000	145.187.000	2015	
29	ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	360	17,63	2.402	2.042	982.963.610	111.214.190	2015	Εμμανουέλλα Καραμαλή
48	ΣΑΡΑΝΤΗΣ, ΓΡ., Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	257	19,68	1.563	1.306	278.760.552	28.553.777	2015	
39	ΜΑΡΚΕΤ ΙΝ ΑΚΙΝΗΤΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	236	15,21	1.788	1.552	172.225.333	4.922.440	2014	Κυριάκος Κατσιάνος
89	ΑΥΤΟΗΕΛΛΑΣ (HERTZ) Α.Τ.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	229	42,25	771	542	182.893.126	88.111.303	2015	Δέσποινα Ψηστάκη
15	FOLLI - FOLLIE Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	213	4,30	5.162	4.949	1.193.043.273	265.006.626	2015	
50	JUMBO Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	192	15,02	1.470	1.278	582.548.135	159.262.340	2015	
97	HELLENIC SEAWAYS Α.Ν.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	191	39,87	670	479	131.901.000	24.579.000	2015	
31	ΙΝΤΡΑΚΟΜ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	181	8,49	2.314	2.133	377.102.000	23.012.000	2015	
77	ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	180	24,97	901	721	143.409.000	16.357.000	2015	Στέφανος Βερζοβίτης
68	ΑΤΤΙΚΑ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	177	19,67	1.077	900	277.625.000	80.701.000	2015	Δημήτρης Τσούκας
85	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΑΧΑΡΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	177	28,92	789	612	175.435.628	-45.049.026	2015	Παναγιώτα Στύλου
33	ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	159	8,96	1.933	1.774	7.060.215.000	490.897.000	2015	Θεοφάνης Βουτσαράς
56	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	149	12,15	1.375	1.226	479.747.231	37.030.802	2015	Παναγιώτης Μαρλαγκούτσος
63	FIRST DATA HELLAS ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	142	13,51	1.193	1.051	68.894.376	20.957.339	2014	Γεώργιος Καλύβας
44	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	137	8,95	1.668	1.531	289.396.000	28.980.000	2015	Γεωργία Δημακοπούλου
121	ENERGEAN OIL & GAS - ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	136	43,73	447	311	25.759.000	-1.071.000	2015	Άγγελος Μαστραντώνης

A/A	Μεταβολή Προσωπικού Απόλυτη	%	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
16	ΝΙΒΑΡΤΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	133	2,69	5.084	4.951	601.389.000	48.907.000	2015	Μαρία Σαμπάνη
82	Ο.Π.Α.Π. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	130	17,86	858	728	4.257.317.000	377.103.000	2015	
23	ΥΓΕΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ & ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	118	3,86	3.173	3.055	220.308.000	22.046.000	2015	
112	ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	115	29,49	505	390	44.659.380	2.430.833	2015	Δημήτριος Καλλιγέρης
28	G4S HELLAS HOLDING S.A. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	112	4,86	2.415	2.303	63.356.888	5.504.897	2014	Λουκάς Λουκάς
13	ΤΙΤΑΝ Α.Ε. ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	111	2,13	5.334	5.223	1.397.818.000	216.422.000	2015	Γιάννης Κόλλας
71	ΦΑΡΜΑΤΕΝ Α.Β.Ε.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	96	9,92	1.064	968	180.688.933	47.201.505	2014	Γιώργος Δρόσος
153	ΓΚΟΛΑΝΤΑΙΡ ΚΑΡΓΚΟ Α.Ε.Ε. ΔΙΕΘΝΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & LOGISTICS ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	94	43,72	309	215	48.514.914	2.878.536	2014	Γεώργιος Ζαβογιάννης
104	CQS Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	90	18,00	590	500	9.851.359	-622.376	2014	Ζηνοβία Κότσανη
51	ΚΑΠΝΙΚΗ Α. ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ							
	88	6,41	1.460	1.372	100.022.000	60.271.000	2014	Σύνθια Μιχαηλίδου

Οι 100 Εταιρείες

με τη μεγαλύτερη αύξηση προσωπικού το 2015

A/A	Μεταβολή Προσωπικού Απόλυτη	%	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
8	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. *							
	1.572	22,70	8.496	6.924	1.536.000.000	538.000.000	2015	Έλενα Παπαδοπούλου
2	ΑΛΦΑ - ΒΗΤΑ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.							
	1.079	9,28	12.700	11.621	1.944.119.000	132.736.000	2015	Δημήτρης Αρτικόπουλος
33	COSMOTE E-VALUE Α.Ε.							
	1.007	149,19	1.682	675	70.614.000	9.917.000	2015	Ειρήνη Κακογιάννη
16	ΥΠΗΡΕΣΙΑ 800 - ΤΕΛΕΠΕΡΦΟΡΜΑΝΣ Α.Ε.							
	864	26,18	4.164	3.300	83.383.502	14.407.137	2014	Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος
69	ΕΛΒΑΛ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ Α.Ε.							
	767	260,00	1.062	295	449.636.709	39.790.879	2015	Άννα Κόρδα
4	ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. *							
	518	5,08	10.723	10.205	2.118.000.000	-5.477.000.000	2015	Πέτρος Φουρτούνης
25	ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε.							
	447	26,06	2.162	1.715	921.710.090	92.249.190	2015	Εμμανουέλλα Καραμαλή
9	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ (ΕΛΤΑ) Α.Ε.							
	424	6,20	7.265	6.841	350.864.000	16.847.000	2014	Ιωάννα Θεοδώρου
13	ΛΙΝΤΑ ΕΛΛΑΣ & ΣΙΑ Ο.Ε.							
	400	8,89	4.900	4.500	-	-	-	Νικολέττα Κολομπούρδα
7	ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ, Ι. & Σ., Α.Ε.Ε.							
	312	3,63	8.898	8.586	1.239.369.000	50.434.000	2014	Βασίλης Καλαμπόκης
14	ΜΕΤΡΟ Α.Ε.&Β.Ε.							
	295	6,90	4.572	4.277	697.341.178	29.126.591	2014	Ιωάννης Δρίτσας
35	ESA SECURITY SOLUTIONS Α.Ε.							
	263	19,77	1.593	1.330	24.383.153	-332.719	2014	Μαρία Μιχαήλη
31	MARKET IN Α.Ε.Β.Ε.							
	238	15,35	1.788	1.550	169.964.912	3.582.929	2014	Κυριάκος Κατσιάνος
34	MELLON TECHNOLOGIES Α.Ε. *							
	221	15,59	1.639	1.418	36.962.195	2.778.251	2014	Γεωργία Αραβανή
130	I.C.T.S. HELLAS SECURITY SOLUTIONS Α.Ε.							
	215	53,75	615	400	8.729.072	660.325	2014	Χρήστος Μανιατόπουλος
122	HELLENIC SEAWAYS Α.Ν.Ε.							
	199	42,89	663	464	128.896.000	27.255.000	2015	Ελίνα Αποστολάτου
167	G4S AVIATION AND PORTS SECURE SOLUTIONS Α.Ε.							
	198	68,51	487	289	8.657.893	794.389	2015	Λουκάς Λουκάς
11	ΜΑΣΟΥΤΗΣ, Δ., ΣΟΥΠΕΡΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.							
	180	2,92	6.341	6.161	751.660.000	49.028.000	2015	Θωμάς Χρήστου
165	ALTER EGO Α.Ε.							
	176	56,41	488	312	6.949.014	128.236	2015	Σταυρούλα Γαρδίκη
71	ΝΗΡΕΥΣ ΙΧΘΥΟΚΑΛΙΕΡΓΕΙΕΣ Α.Ε. *							
	172	19,84	1.039	867	165.421.191	32.528.517	2015	Μαρία Λαμπρινού

* Συγχώνευση/Απορρόφηση

A/A	Μεταβολή Προσωπικού Απόλυτη	%	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
106 ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ Α.Β.&Ε.Ε.	164	28,23	745	581	16.460.208	1.238.772	2014	Γεωργία Τραπεζάκη
102 DEMO Α.Β.Ε.Ε. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΦΑΡΜΑΚΩΝ	154	25,62	755	601	111.834.087	26.362.319	2014	Θάνος Μυτιληναίος
180 ΚΟΜΠΑΤΣΙΑΡΗ, ΑΦΟΙ, ΑΜΑΛΘΕΙΑ Α.Ε.	152	50,67	452	300	28.624.715	2.087.986	2014	Χαραλάμπους Αντώνιος
6 ALPHA BANK Α.Ε. *	143	1,61	9.012	8.869	2.647.094.000	-1.784.045.000	2015	Πηνελόπη Κονιδάρη
54 FIRST DATA HELLAS ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.	142	13,55	1.190	1.048	69.121.734	21.657.924	2014	Γεώργιος Καλύβας
88 ELBISCO Α.Ε.	137	19,49	840	703	100.675.000	9.936.000	2015	Σταύρος Μποζίκας
107 Ο.Π.Α.Π. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε.	133	22,02	737	604	3.603.419.000	339.413.000	2015	Μαίρη Νικολαΐδου
68 BLUE STAR FERRIES ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ Α.Ε.	119	12,47	1.073	954	143.780.000	33.535.000	2014	Δημήτρης Τσούκας
136 ΓΕΝΙΚΗ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.	118	24,33	603	485	50.108.667	4.734.393	2014	Δεδεμάδη Νέλλη
28 GOLDAIR HANDLING - GOLDAIR ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ ΕΔΑΦΟΥΣ Α.Ε.	113	6,08	1.971	1.858	51.856.013	3.817.545	2014	Φανή Μελέτη
175 ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ Α.Ε.	105	28,77	470	365	32.736.613	1.933.530	2015	Δημήτριος Καλλιγέρης
57 BRINK'S SECURITY SERVICES Α.Ε.	102	9,51	1.174	1.072	18.349.484	364.120	2014	Δέσποινα Παπαδημητρίου
125 INTRASOFT INTERNATIONAL S.A.	100	17,99	656	556	-	-	-	Στέλλα Βουλγαράκη
127 ΝΙΤΣΙΑΚΟΣ, Θ., Α.Β.Ε.Ε.	96	17,45	646	550	213.784.505	6.302.550	2014	Αθανάσιος Αδάμος
148 THRACE NONWOVENS & GEOSYNTHETICS Α.Β.Ε.Ε.	93	20,67	543	450	77.876.000	5.644.000	2014	Βάσω Τοφέα
169 CQS Α.Ε.	90	23,08	480	390	7.098.890	-549.227	2014	Ζηνοβία Κότσανη
70 ΧΑΛΚΙΑΔΑΚΗΣ Α.Ε.	90	9,35	1.053	963	129.761.995	7.251.901	2014	Νίκος Παπαδαντωνάκης
302 ΧΑΤΖΗΓΕΩΡΓΙΟΥ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Α.Ε.	87	42,65	291	204	7.060.430	105.209	2014	Ευγενία Κουλέτση
56 Τ.Ε. ΜΕΣ. ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ Α.Ε.	86	7,85	1.182	1.096	43.455.373	1.673.708	2014	Ελενα Γκίκα
26 DIXONS SOUTH - EAST EUROPE Α.Ε.Β.Ε.	80	4,14	2.013	1.933	381.666.123	1.766.762	2014	Γεώργιος Κουμαρτζής
207 DS SMITH HELLAS Α.Ε.&Β.Ε. ΕΙΔΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ	79	25,40	390	311	67.054.301	5.772.830	2014	Δημήτρης Λόγος
286 ΑΤΛΑΣ ΤΕΙΠΣ Α.Β.Ε.Ε.	78	34,67	303	225	72.341.911	5.391.705	2015	Χρυσούλα Μπισχιτζή

* Συγχώνευση/Απορρόφηση

Οι 100 εταιρείες με τη μεγαλύτερη αύξηση προσωπικού το 2015

A/A	Μεταβολή Προσωπικού Απόλυτη	%	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
50 BIC ΒΙΟΛΕΞ Α.Ε.	77	6,52	1.258	1.181	167.058.976	39.705.556	2014	Θοδωρής Παπαφωτόπουλος
84 ΠΕΙΡΑΙΩΣ DIRECT SERVICES Α.Ε.	72	9,05	868	796	25.803.607	1.033.209	2015	Νατάσα Μούσα
72 ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ Α.Ε.	71	7,52	1.015	944	45.319.625	6.538.794	2015	Βασίλειος Μερεντίτης
119 ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΘΛΗΤΙΚΗ Ε.Π.Ε.	70	11,67	670	600	45.400.405	6.557.115	2014	Ηλίας Σαγάνας
76 ΑΝΕΔΗΚ ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε.	70	7,70	979	909	128.486.553	4.548.962	2014	Κώστας Ξεκαλάκης
311 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΙ ΒΩΞΙΤΕΣ Α.Ε.	67	31,16	282	215	42.140.139	3.982.191	2015	
29 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.	67	3,60	1.930	1.863	6.584.471.000	351.273.000	2015	Σταματία Ψυλλάκη
428 ΓΚΟΛΑΝΤΑΙΡ ΚΑΡΓΚΟ Α.Ε.Ε. ΔΙΕΘΝΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & LOGISTICS	64	41,83	217	153	35.940.040	2.364.367	2014	Γεώργιος Ζαβογιάννης
82 ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΙΚΗ ΤΡΟΦΙΜΩΝ Α.Ε.	64	7,76	889	825	100.142.399	5.068.208	2015	Γεώργιος Π. Κωνσταντογιάννης
259 Κ.Τ.Ε.Λ. ΧΑΝΙΩΝ - ΡΕΘΥΜΝΟΥ Α.Ε.	63	23,60	330	267	23.334.177	335.120	2014	Μανωλία Γεωργάκη
164 ACCENTURE Α.Ε.	63	14,65	493	430	40.136.564	3.641.520	2015	Νικόλαος Μοσχάτος
22 ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.	63	2,51	2.573	2.510	-	-	-	Νίκη Τρίγκα
303 ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΑΛΑΚΤΟΚΟΜΕΙΑ Α.Ε. *	59	25,65	289	230	163.197.201	15.750.042	2014	Ιωάννα Μπλούνα
101 HELLENIC QUALITY FOODS Α.Ε.Τ. *	59	8,39	762	703	82.028.145	5.353.941	2014	Αγγελική Καραχάλιου
281 RAFARM Α.Ε.&Β.Ε.	58	23,20	308	250	38.829.421	1.597.795	2014	Δήμητρα Κοντογιάννη
163 GLOBE WILLIAMS HELLAS FACILITY MANAGEMENT Ε.Π.Ε.	58	13,30	494	436	6.834.229	9.093	2014	Παρασκευή Παρθένη
235 CALIN Α.Ε.	57	18,81	360	303	45.800.323	4.703.796	2015	Θεοδώρα Χατζηαγγελίδη
65 MEGA SPRINT GUARD Α.Ε.	56	5,33	1.107	1.051	13.819.424	1.209.332	2014	Παναγιώτης Παπάς
293 ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε.	54	21,95	300	246	66.950.798	7.311.446	2015	Παναγιώτης Τσινάβος
232 ΕΘΝΟΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε. *	53	17,10	363	310	33.879.491	-2.696.211	2014	Ελίνα Μαυρουδή
209 ERNST & YOUNG Α.Ε. ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	53	15,87	387	334	33.628.558	3.812.503	2015	Βασιλεία Περιβολάρη
143 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ SUNLIGHT Α.Β.&Ε.Ε. ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓ. ΗΛΕΚΤΡ. & ΤΗΛΕΠ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ	53	10,37	564	511	136.554.756	13.357.025	2015	Κωνσταντίνος Γεωργιάδης

* Συγχώνευση/Απορρόφηση

A/A	Μεταβολή Προσωπικού Απόλυτη	%	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
131 INTERSPORT ATHLETICS A.E.E.	53	9,45	614	561	83.800.000	8.324.000	2015	Μαρία Κολοκυθά
177 ΕΙΔΗΣΕΙΣ ΝΤΟΤ ΚΟΜ Α.Ε. *	52	12,62	464	412	25.923.653	7.989.864	2014	
170 ΝΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΖΩΗΣ	52	12,18	479	427	614.508.309	-13.478.773	2014	Μενέλαος Μόσιαλος
5 EUROBANK ERGASIAS, ΤΡΑΠΕΖΑ, Α.Ε.	51	0,56	9.104	9.053	2.028.000.000	-2.112.000.000	2015	Αθηνά Δεσούπη
32 ΖΑΡΑ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	50	2,93	1.757	1.707	185.105.004	12.503.993	2014	Γκλόρια Καραπλή
373 FULGOR ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΩΔΙΩΝ Α.Ε.	47	24,35	240	193	178.447.085	16.994.062	2015	Παναγιώτης Μαρλαγκούτσος
197 ΓΕΝ-ΚΑ Α.Ε.	47	12,91	411	364	8.618.282	214.809	2014	Κωνσταντίνος Μαυρουκάκης
96 ΜΠΟΛΑΓΚΕΤ, ΛΑ, FACILITY MANAGEMENT Α.Ε.	47	6,39	783	736	14.513.595	757.109	2014	Σμαραγδή Ριζούδη
300 ΙΝΤΡΑΚΟΜ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ Α.Ε. ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ & ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ "ΙΝΤΡΑΚΑΤ"	46	18,55	294	248	128.670.613	8.457.167	2015	Παναγιώτης Μαζαράκος
237 ΜΑΥΡΟΓΕΝΗΣ, ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ, Α.Ε.	45	14,33	359	314	72.116.473	12.758.103	2014	Αναστάσιος Μαυρογένης
184 SARP FACILITY MANAGEMENT Α.Ε.	43	11,03	433	390	7.778.387	1.276.651	2014	Παρασκευή Τσίπη
183 BOEHRINGER INGELHEIM ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	43	10,97	435	392	245.823.787	17.121.239	2014	Αλίκη Αναστασιάδη
10 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ "ΔΕΔΔΗΕ" Α.Ε.	43	0,61	7.093	7.050	2.125.600.000	45.571.000	2015	Αθηνά Μανουσάκη
387 MANIFEST SERVICES Α.Ε.	41	21,24	234	193	6.507.361	650.364	2015	Δημήτρης Κορωνιωτάκης
298 ΜΕΤΚΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ - ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.	40	15,69	295	255	411.924.000	59.412.000	2015	Ειρήνη Γκιώνη
249 ΑΥΤΟΗΕΛΛΑΣ (HERTZ) Α.Τ.Ε.Ε. *	40	13,33	340	300	141.239.691	64.982.762	2015	Δέσποινα Ψηστάκη
223 ΜΕΛΛΟΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ Α.Ε.	40	12,05	372	332	8.106.348	853.904	2014	Γεωργία Αραβανή
113 ΣΕΛΟΝΤΑ ΙΧΘΥΟΤΡΟΦΕΙΑ Α.Ε.Γ.Ε.	40	6,02	704	664	140.396.584	5.805.044	2015	Σωτήριος Χατούπης
99 ΑΤΤΙΚΑ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Ε.	40	5,51	766	726	158.014.174	15.325.807	2015	Βάσια Ποδιάδη
64 ΜΑΡΤ ΚΑΣ & ΚΑΡΥ Α.Ε.Ε. *	40	3,75	1.108	1.068	0	-129.395	2014	Δημήτρης Μουστάκας
230 ΑΝΔΡΙΚΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.Β.Ε.	38	11,66	364	326	45.232.645	3.181.402	2015	Παναγιώτα Αναγνωστοπούλου
121 ΕΛΡΕΝ Α.Ε. ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	38	6,07	664	626	113.949.055	7.720.453	2014	Κωνσταντίνος Ν. Ιωαννίδης

* Συγχώνευση/Απορρόφηση

Οι 100 εταιρείες με τη μεγαλύτερη αύξηση προσωπικού το 2015

A/A	Μεταβολή Προσωπικού Απόλυτη	%	Αριθμός Προσωπικού 2015	2014	Κύκλος Εργασιών/ Εσοδα (€)	EBITDA (€)	Ετος Ισολογισμού	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού
47 ΠΡΑΚΤΙΚΗ HELLAS ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε.	37	2,92	1.306	1.269	161.410.595	4.422.572	2014	Ιωάννης Μποζοβίτης
344 ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ "OLYMP" Α.Ε.	36	16,36	256	220	38.411.706	6.097.402	2015	Γεώργιος Β. Αθανασιάδης
144 ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.	36	6,82	564	528	37.858.756	610.512	2015	Αθανάσιος Μυτιληναίος
369 SPACE HELLAS Α.Ε.	35	16,91	242	207	51.782.000	3.654.000	2015	Μυρτώ Θάνου
332 JOHNSON & JOHNSON ΕΛΛΑΣ Α.Ε.&Β.Ε.	35	15,09	267	232	95.235.883	11.477.256	2014	Γεωργία Κοτρώτσου
284 ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ, Α., Α.Ε.	35	13,01	304	269	56.505.724	9.839.647	2014	Χριστίνα Λεονταρίδου
187 ΜΕΓΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ Α.Ε.	34	8,61	429	395	134.517.065	11.718.115	2015	Μαρία Δημητρίου
158 ΦΑΡΜΑΤΕΝ Α.Β.Ε.Ε.	34	7,11	512	478	161.272.519	36.290.304	2014	Γιώργος Δρόσος
409 ΙΑΠΩΝΙΚΗ Α.Ε.	33	17,37	223	190	31.986.222	4.306.265	2014	Άννα Μαγοπούλου
74 ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Β.Ε.Α.Ε.	33	3,40	1.005	972	462.567.354	65.001.361	2014	Γιώργος Γεωργαλάς
318 EPSILON NET Α.Ε.	31	12,65	276	245	10.754.822	1.706.901	2015	Δήμητρα Καβουρίδου
141 ΣΑΡΑΝΤΗΣ, ΓΡ., Α.Β.Ε.Ε.	30	5,47	578	548	120.722.091	6.943.429	2015	Σοφία Καμπακίδου
340 ΙΑΤΡΟΠΟΛΙΣ ΜΑΓΝΗΤΙΚΗ ΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ Α.Ε.	28	12,02	261	233	22.791.957	7.291.216	2015	Λάμπρος Σκαρτσής
245 ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΛΕΥΚΟΛΙΘΟΙ Α.Μ.Β.Ν.Ε.Ε.	28	8,89	343	315	36.551.599	1.381.595	2014	Μιχάλης Λομβάρδος

Leading Employers in Greece

**Οι Επιχειρήσεις που έχουν ξεχωρίσει
ως Εργοδότες και ως
Κοινωνικά Υπεύθυνοι Οργανισμοί**





Credit Risk
Services

Your Business Partner

Γρήγορη και εύκολη πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες Credit Risk της ICAP Group
για να εμπλουτίσετε τη γνώση για τους πελάτες σας
και να βρείτε απαντήσεις στην πληροφόρηση που αναζητάτε.

Credit Risk & Watch

Alerts Services

Κλαδική πληροφόρηση

Trade Exchange
Program

Συνδεθείτε στο
icapb2b.gr

Business Reports
& ICAP Rating

Marketing λίστες επιχειρήσεων



Παρά το δύσκολο οικονομικό περιβάλλον, το 2015 πετύχαμε σημαντικές επιδόσεις και ενισχύσαμε τις επενδύσεις μας προς όφελος των πελατών μας και της χώρας. Επενδύσαμε σε δίκτυα νέας γενιάς σταθερής και κινητής, μεγαλώσαμε τον OTE TV, αναπτύξαμε τους ανθρώπους μας και δώσαμε περισσότερα πίσω στην κοινωνία μέσα από τις δράσεις μας. Τοποθετήσαμε τον πελάτη στο επίκεντρο κάθε μας δραστηριότητας. Αλλάξαμε διαδικασίες, δομές, συστήματα, τον τρόπο που εργαζόμαστε, που εξυπηρετούμε τον πελάτη, που προωθούμε τα προϊόντα μας. Αλλάξαμε τα ίδια τα προϊόντα μας με το ενιαίο brand COSMOTE για τη σταθερή, την κινητή και το internet. Βοηθήσαμε τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν με τις IT και cloud υπηρεσίες μας και τα μεγάλα έργα ICT, που υλοποιήσαμε. Ο Όμιλος OTE, με επενδύσεις που τα τελευταία 5 χρόνια ξεπέρασαν τα €2 δισ., οδηγεί τη χώρα στη νέα ψηφιακή εποχή και υλοποιεί, για την τετραετία 2016-2019, επενδυτικό πλάνο ύψους €1,3 δισ., κυρίως για δίκτυα νέας γενιάς. Με πάθος, πίστη και δέσμευση, γινόμαστε διαρκώς καλύτεροι σε όλα τα επίπεδα, βελτιώνοντας συνεχώς την εμπειρία των πελατών μας.

Μιχάλης Τσαμάζ
Πρόεδρος & Διευθύνων
Σύμβουλος Ομίλου OTE



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Οι άνθρωποί μας, το μεγαλύτερο μας κεφάλαιο

Στον Όμιλο OTE εφαρμόζουμε ένα δυναμικό σύστημα αξιολόγησης προσαρμοσμένο στο όραμα, την αποστολή, τις αξίες, την κουλτούρα υψηλής απόδοσης και τις ανάγκες των εταιρειών και των ανθρώπων μας. Φροντίζουμε να το αναθεωρούμε και να το ανασχεδιάζουμε συχνά, με γνώμονα τη συνεχή βελτίωση και την αντικειμενικότητα, που επικεντρώνεται στις δεξιότητες και όχι την περιγραφή της θέσης. Αντικαταστήσαμε τα εκτενή job descriptions με τις Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς και τις Αρχές Ηγεσίας. Επικαιροποιήσαμε το σύστημα για να εστιάζει στις στρατηγικές μας προτεραιότητες και εκπαιδεύσαμε τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη, ώστε να καλλιεργηθεί ενιαία αντίληψη ως προς το στόχο, τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης και το πλάνο ανάπτυξης. Έχουμε ήδη εντάξει για τα επίπεδα του management νέες παραμέτρους, όπως η αξιολόγηση 360°, αποσκοπώντας σε έναν εποικοδομητικότερο διάλογο εργαζομένου-προϊσταμένου, που εξελίσσεται σε mentoring/coaching. Η νέα ψηφιακή εποχή απαιτεί ένα σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης, που θα βασίζεται στη στρατηγική της εταιρείας, θα αποτελεί μέσο αναγνώρισης των δεξιοτήτων και ταλέντων και θα δημιουργεί τη βάση σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων reskilling και upskilling. Στόχος, τα συστήματα αξιολόγησης να εξελιχθούν σε εργαλεία διοίκησης ταλέντου, συμβάλλοντας καθοριστικά στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων.



Έλενα Παπαδοπούλου
Chief Officer Ανθρώπινου
Δυναμικού Ομίλου OTE

...που υποστηρίζει την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Η Βιώσιμη Ανάπτυξη είναι η πυξίδα που καθορίζει την επιχειρηματική διαδρομή του Ομίλου OTE, το όραμα και τη στρατηγική του, αφού οι αρχές της είναι ενσωματωμένες στη λειτουργία του. Παράλληλα, βρίσκεται σε ανοικτό διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη, προσαρμόζοντας το πρόγραμμα και τις δράσεις του, ώστε να ανταποκρίνεται στις ποικίλες ανάγκες και προτεραιότητές τους. Το επιχειρηματικό μοντέλο του Ομίλου OTE στόχο έχει τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους αλλά και τους πελάτες του, την κοινωνία και τους εργαζομένους του.

Σημαντικές Δράσεις για το 2015:

- Απονομή 50 υποτροφιών, συνολικού ύψους €750.000 μέσω του Προγράμματος Υποτροφιών COSMOTE.
- Προσφορά συνολικού ποσού €550.000 σε δεκαέξι κοινωνικώς ευάλωτους οργανισμούς που φροντίζουν παιδιά.
- Στήριξη του έργου του Λιμενικού Σώματος της Ελληνικής Ακτοφυλακής, με ποσό €300.000 για τη συντήρηση και επισκευή του στόλου για τη διάσωση πάνω από 74.000 ανθρώπων που βρίσκονταν σε κίνδυνο στη θάλασσα.

Εταιρικές Διακρίσεις 2015

Ethos Sustainability Awards 2015: «Δράση Προστασίας του Περιβάλλοντος 2015». **BRAVO Sustainability Awards:** «BRAVO GOVERNANCE», «BRAVO IN ACTION», «BRAVO ENVIRONMENT». **Hellenic Responsible Business Awards 2015:** Βραβείο «GOLD» στην κατηγορία Εκπαίδευση - Υποτροφίες / Μεγάλη επιχείρηση. Βραβείο «SILVER» στην κατηγορία Διαχείριση Ενέργειας. **Waste & Recycling Awards 2015:** Βραβείο «GOLD» στην κατηγορία Recycling (Compost - Materials Recovery)

Επωνυμία: OTE ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Δραστηριότητα: Τηλεπικοινωνίες

Ίδρυση: 1949

Μετοχική Σύνθεση: Στο μετοχικό κεφάλαιο μετέχουν η Deutsche Telekom με ποσοστό 40% και το Ελληνικό Δημόσιο με 10%.

Θυγατρικές στο Εξωτερικό: Telekom Romania, Telekom Romania Mobile, Telekom Albania, E-value International

Αριθμός Προσωπικού 2015: 21.573

Αριθμός Προσωπικού 2014: 22.144

Επικοινωνία: Α. Κηφισίας 99, 151 24, Μαρούσι

Τηλ.: 2106111000, Fax: 2106115825

url: : www.cosmote.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)

Κύκλος Εργασιών:.....3.902,9

Προσαρμοσμένο EBITDA:.....1.343



Παράλληλα με την οργανική της ανάπτυξη κατά τις δεκαετίες του 1990 και 2000, η Τράπεζα Πειραιώς υλοποίησε μία σειρά στρατηγικών κινήσεων, με σκοπό την εδραίωσή της στην εγχώρια αγορά. Το 2012, η Τράπεζα Πειραιώς απέκτησε το «υγιές» τμήμα της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδας και τη Γενική Τράπεζα. Τον Μάρτιο του 2013, απέκτησε τις τραπεζικές δραστηριότητες στην Ελλάδα της Τράπεζας Κύπρου, της Cyprus Popular Bank και της Ελληνικής Τράπεζας. Τον Ιούνιο του 2013, απέκτησε τη Millennium Bank Ελλάδας και, τον Απρίλιο 2015, το «υγιές» μέρος της Πανελληνίας Τράπεζας.

Σήμερα, ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς, έχοντας διαδραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο στη διαδικασία αναδιάρθρωσης του ελληνικού τραπεζικού συστήματος, είναι ο μεγαλύτερος χρηματοπιστωτικός οργανισμός στην Ελλάδα. Έχει παρουσία σε 8 χώρες και περίπου 18.000 εργαζόμενους. Το συνολικό ενεργητικό του Ομίλου φθάνει τα €86 δισ., τα δάνεια μετά από προβλέψεις τα €49 δισ. και οι καταθέσεις στις 31.03.2016 τα €38 δισ. Κατέχει μερίδιο 30% στα δάνεια και 27% στις καταθέσεις στην Ελλάδα.

Τα ίδια κεφάλαια του Ομίλου στις 31.03.2016 ανήλθαν σε €10 δισ. Ο δείκτης κεφαλαίου κοινών μετοχών Κατηγορίας Ι (Common Equity Tier-1) του Ομίλου διαμορφώθηκε στις 31.03.2016 στο 17,6% (pro-forma για τις διακοπόμενες δραστηριότητες της Τράπεζας Πειραιώς, Κύπρου και της ΑΤΕ Ασφαλιστικής). Ο δείκτης Common Equity Tier-1, με βάση την πλήρη εφαρμογή των κανόνων της Βασιλείας III, διαμορφώθηκε στο 16,7%. Ως αποτέλεσμα, οι παρόντες δείκτες επάρκειας κεφαλαίων καθιστούν την Τράπεζα Πειραιώς μια από τις ισχυρότερες κεφαλαιακά σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΗ ΓΡΑΜΜΗ ΔΙΠΛΑ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η Τράπεζα Πειραιώς ηγείται ενός Ομίλου επιχειρήσεων που καλύπτουν το σύνολο των εργασιών και δραστηριοτήτων του χρηματοοικονομικού τομέα στην Ελλάδα.

Η Τράπεζα απαντά ολοκληρωμένα στην ανάγκη χρηματοδότησης των ελληνικών επιχειρήσεων για την πραγματοποίηση νέων επενδύσεων σε κρίσιμους τομείς για την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας, συμμετέχοντας ενεργά στην προσπάθεια για την επανεκκίνηση και ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.

Η Αναπτυξιακή Τραπεζική απευθύνεται στις επιχειρήσεις και αποτελεί μια πρωτοποριακή πρωτοβουλία, που αποσκοπεί στη στοχευμένη και συντονισμένη αξιοποίηση επενδυτικών κεφαλαίων και εξειδικευμένων χρηματοδοτικών εργαλείων, εγχώριων και ευρωπαϊκών.

Εστιάζοντας στην πράσινη επιχειρηματικότητα, η Τράπεζα, μέχρι το τέλος του 2015, είχε χρηματοδοτήσει αντίστοιχα έργα με €1,65 δισ., σε τομείς όπως οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η εξοικονόμηση ενέργειας, η εναλλακτική διαχείριση αποβλήτων και νερού, η βιολογική γεωργία, ο οικουρισμός, ο αγροτουρισμός, οι πράσινες μεταφορές και η χημεία.

Με ολοκληρωμένα πακέτα προϊόντων και υπηρεσιών, η Τράπεζα στέκεται δίπλα και στους μικρότερους επιχειρηματίες και επαγγελματίες, που θα διεκδικήσουν ένα σημαντικό μερίδιο από τις δράσεις του ΕΣΠΑ 2014-2020.

Πιστεύοντας ότι ο αγροδιατροφικός τομέας μπορεί να αποτελέσει βασικό πυλώνα ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία, η Τράπεζα υλοποιεί μια ολοκληρωμένη πρωτοποριακή παρέμβαση στο χώρο με λύσεις, όχι μόνο για την παροχή ρευστότητας, αλλά και για μερικά από τα δομικά προβλήματα της αγροδιατροφικής αλυσίδας, με στόχο να απελευθερώσει το δυναμικό του τομέα αυτού, να αυξήσει την παραγωγή και την προστιθέμενη αξία του.

Οι πρωτοβουλίες της Τράπεζας Πειραιώς, όπως το Πρόγραμμα Συμβολαιακής Γεωργίας & Κτηνοτροφίας, η Κάρτα Αγρότη, το Πρόγραμμα Συμβολαιακής Αγροφωδίων και τα εξειδικευμένα προγράμματα μακροπρόθεσμης και βραχυπρόθεσμης χρηματοδότησης, ευθυγραμμίζονται ακριβώς με τη φιλοσοφία αυτή.

Το σύνολο των παραπάνω υπηρεσιών προσφέρεται τόσο μέσα από το εκτεταμένο δίκτυο περίπου 700 καταστημάτων και 1.800 ATM του Ομίλου στην Ελλάδα, όσο και από το ηλεκτρονικό δίκτυο τραπεζικής της winbank.

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς, συνδυάζοντας επιχειρηματική ανάπτυξη και κοινωνική ευθύνη, προάγει συστηματικά τις σχέσεις του με τους κοινωνικούς εταίρους του μέσω ειδικών δράσεων, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην προστασία του φυσικού, αλλά και του πολιτιστικού περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, η Τράπεζα λειτουργεί μέσω του Πολιτιστικού της Ιδρύματος σειρά θεματικών μουσείων ανά την Ελλάδα, το οποίο αναπτύσσεται διαρκώς και το οποίο έχει τη δυνατότητα να μεταφέρει στην ελληνική περιφέρεια πολιτιστικές δραστηριότητες υψηλών προδιαγραφών.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ





«Η Τράπεζα Πειραιώς, με υπευθυνότητα και σχέδιο, συστρατεύεται στη μεγάλη προσπάθεια επανεκκίνησης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας. Εφαρμόζει σταθερά τη στρατηγική της, με κύριους στόχους την υποστήριξη της παραγωγικής ανασυγκρότησης της ελληνικής οικονομίας, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της και τη μετάβαση σε ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης με εξωστρεφή χαρακτήρα»

Ευτυχία Κασελάκη

Ανώτερη Γενική Διευθύντρια
Λιανική Τραπεζική, Δίκτυα & Καταθέσεις

Μαζί με τον πελάτη στο δρόμο της ανάπτυξης

Η Τράπεζα Πειραιώς, υιοθετώντας τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης και της εταιρικής υπευθυνότητας, τόσο στον τρόπο λειτουργίας της όσο και στην στήριξη των πελατών, προμηθευτών και της ευρύτερης κοινωνίας, αναπτύσσει πολύπλευρες πρωτοβουλίες και δράσεις, προσφέροντας ένα ολοκληρωμένο φάσμα καινοτόμων και υψηλής ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών, που καλύπτουν ολοκληρωμένα τις ανάγκες των πελατών της, επιχειρήσεων και ιδιωτών, συμβάλλοντας έτσι δυναμικά και συστηματικά στην προσπάθεια ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.

Για την Τράπεζα Πειραιώς, οι πελάτες της βρίσκονται πάντα στο επίκεντρο των στρατηγικών αποφάσεων και δραστηριοτήτων της. Έχοντας αυτό ως θεμελιώδη γνώμονα, εστιάζει σε ξεχωριστούς κλάδους της οικονομίας και στην ανάπτυξη των τοπικών αγορών, προσφέροντας σφαιρικές και ολοκληρωμένες λύσεις. Αντισταθμίζεται τη σημαντικότητα του ρόλου της ως ουσιαστικό συνεργάτη των οικονομικά ενεργών πελατών της και παρέχει την ουσιαστική υποστήριξή της στη διαμόρφωση ενός καλύτερου μέλλοντος. Παράλληλα, με αφοσίωση και συντονισμένες ενέργειες, αναβαθμίζει διαρκώς το επίπεδο εξυπηρέτησης, αναπροσαρμόζοντας το μοντέλο, τις δομές και τις λειτουργίες της. Η Τράπεζα Πειραιώς στηρίζει το κάθε φερέγγυο επενδυτικό σχέδιο, την κάθε πρωτοβουλία καινοτομίας και αποτελεί την πρώτη επιλογή για τον ιδιώτη, τον επαγγελματία, τον μικρό και μεσαίο επιχειρηματία, τη μεγάλη επιχείρηση, τον θεσμικό πελάτη, τον επενδυτή.

Η στρατηγική της Τράπεζας και η πελατοκεντρική φιλοσοφία, που διέπει τις δραστηριότητές της, υλοποιούνται από το υψηλό επίπεδο και άρτια καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό. Η Τράπεζα επενδύει συστηματικά στη διαρκή ανάπτυξη των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των δυνατοτήτων των ανθρώπων της, διαμορφώνοντας έναν ανθρώπινο πυρήνα που λειτουργεί σε ένα αρμονικό και δημιουργικό περιβάλλον εργασίας με υπευθυνότητα, δέσμευση και επαγγελματισμό, και συμμετέχει ενεργά στην επίτευξη των κοινών στόχων. Μέσα από ένα ευρύ πρόγραμμα εδραίωσης ενιαίας επιχειρηματικής κουλτούρας, όλοι οι εργαζόμενοι του οργανισμού, ανεξαρτήτως Τράπεζας προέλευσης, συμμετέχουν σε ένα ενιαίο σύστημα κοινού οράματος και αρχών, που δίνει αξία στην εργασία τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, ενδυναμώνοντας την παρουσία της Τράπεζας τόσο στην οικονομία, όσο και στην κοινωνία.



«Με κουλτούρα ευθύνης, ανταποκριθήκαμε στις εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες του προηγούμενου χρόνου, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες, προκειμένου να αμβλύνουμε τις επιπτώσεις των περιοριστικών μέτρων στους πελάτες και στην κοινωνία και να ισχυροποιήσουμε τους δεσμούς συνοχής της κοινωνίας μας, με πρόνοια για τα ασθενέστερα και ευάλωτα μέλη της από τις συνέπειες της κρίσης»

Τατιάνα Τσούντα

Βοηθός Γενική Διευθύντρια
Ανθρώπινο Δυναμικό & Μάθηση Ομίλου

Οι αξίες μας σε πρώτο πρόσωπο

Ο Όμιλος Τράπεζας Πειραιώς, ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες στην ελληνική αγορά και στις ξένες αγορές όπου δραστηριοποιείται, διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο, συμβάλλοντας από θέση ευθύνης στην εθνική προσπάθεια για την ανάκαμψη και την προοπτική της ελληνικής οικονομίας.

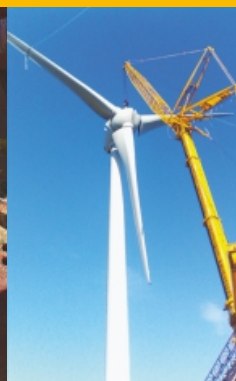
Με σημείο αναφοράς τις Αξίες μας (Ακεραιότητα, Κοινωνική Υπευθυνότητα, Όραμα, Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα, Ενδυνάμωση, Εξυπηρέτηση και Συλλογικότητα) συνεχίζουμε να ενδυναμώνουμε τους ανθρώπους μας μέσα από τη συνεχή μάθηση, αναδεικνύουμε τα talenta, θέτουμε ξεκάθαρους στόχους σε ένα περιβάλλον αρμονικής και δημιουργικής συνεργασίας, που αποδέχεται και ενσωματώνει τη διαφορετικότητα, προάγοντας παράλληλα την καινοτόμο και αειφόρο επιχειρηματικότητα, σε όλες τις δραστηριότητες της Τράπεζας. Με γνώμονα το σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ο Όμιλος υιοθετεί αποτελεσματικές και σύγχρονες διαδικασίες και πρακτικές που αποσκοπούν στην παροχή ίσων ευκαιριών και κινητήρων.

Με ευαισθησία και κατανόηση των σύγχρονων αναγκών, εστιάζουμε στην ολιστική φροντίδα και την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των ανθρώπων μας μέσα από στοχευμένες πολιτικές, ευέλικτα προγράμματα και εξειδικευμένες υπηρεσίες, ώστε να ενισχύεται η ικανότητά τους να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις προκλήσεις σε όλα τα επίπεδα.

Ενδυναμώνουμε την κουλτούρα που προάγει την υγεία και ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον, με την πρόληψη και ευαισθητοποίηση των ανθρώπων μας σε θέματα υγείας και ευεξίας, και τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μεγάλη βαρύτητα δίνεται, επίσης, στη νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψή τους, εντός και εκτός εργασιακού χώρου, όπως και των οικογενειών τους.

Προάγουμε τον Εθελοντισμό ως έκφραση της ατομικής και συλλογικής υπευθυνότητας των ανθρώπων του Ομίλου, με συμμετοχή σε ποικίλες δράσεις των ιδίων και των οικογενειών τους. Συμβάλλουμε σε δράσεις ΜΚΟ για τη στήριξη της νεανικής επιχειρηματικότητας, δίνουμε έμφαση στο θεσμό της οικογένειας και των παιδιών, στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και στην προστασία του περιβάλλοντος.

Παράλληλα, ο Όμιλος προσφέρει υπηρεσίες που υποστηρίζουν το γονεϊκό ρόλο (σωρευτικές, σχολικές / γονικές άδειες, άδειες μονογονεϊκής οικογένειας), ευκαιρίες δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών, λειτουργία παιδικής κατασκήνωσης και δανειστικής βιβλιοθήκης. Όλοι εμείς στον Όμιλο Τράπεζας Πειραιώς συνεχίζουμε δυναμικά και αποτελεσματικά, αντιμετωπίζουμε τις προκλήσεις με κουλτούρα υπεύθυνης συμπεριφοράς, εστιάζουμε στη δημιουργία θετικών εμπειριών στους πελάτες και τους ανθρώπους μας, μεριμνούμε για την Κοινωνία και το Περιβάλλον.





Βασιλόπουλος

...και του πουλιού το γάλα!



Για την AB Βασιλόπουλος η δημιουργία των προϋποθέσεων, ώστε να προσφέρουμε στο προσωπικό ένα ιδανικό περιβάλλον εργασίας και ευκαιρίες για εξέλιξη, αποτελεί διαχρονικά έναν από τους πιο σημαντικούς μας στόχους. Σε αυτήν την κατεύθυνση, βασική μας προτεραιότητα είναι η **συνεχής επένδυση και εκπαίδευση των ανθρώπων μας**, οι οποίοι κάνουν τη διαφορά, με την πολύτιμη συμβολή τους και την παροχή άρτιων υπηρεσιών στους πελάτες μας. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, προσέχουμε ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, που ευνοεί τη συνεργασία και τις αρμονικές επαγγελματικές σχέσεις των εργαζομένων μας. Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι στην τελευταία σχετική έρευνα, που ολοκληρώθηκε το Νοέμβριο (2015) και στην οποία έλαβαν μέρος **11.057 συνάδελφοι**, το **95% των εργαζομένων στην AB προτείνουν την εταιρεία ως ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον**, ποσοστό υψηλότερο κατά 13% σε σχέση με την αντίστοιχη επίδοση εταιρειών λιανικού εμπορίου σε παγκόσμια κλίμακα. Παρόλ'αυτα με τους υπάρχοντες εργαζομένους όμως, στόχος μας είναι να δημιουργούμε νέες θέσεις εργασίας και ευκαιρίες απασχόλησης για όσους επιθυμούν να γίνουν μέλη της «ΑΒτικής» μας οικογένειας.

Διμήτρης Αρτίκοπουλος
VP Human Resources/Organizational Development

Επωνυμία:
Άλφα – Βήτα Βασιλόπουλος Α.Ε.
Δραστηριότητα: Σουπερμάρκετ
Ίδρυση: 1969
Μετοχική Σύνθεση: 100 % Delhaize
Αριθμός Προσωπικού 2015: 12.700
Αριθμός Προσωπικού 2014: 11.621
Κεντρικά Γραφεία:
Λεωφόρος Σπέντων 81,
Τ.Θ. 60011, 15344 Γέρακας
Τηλέφωνο: 2106608000, Fax: 213333614
e-mail: openline@ab.gr, url: www.ab.gr
Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)
Κύκλος Εργασιών.....1.946
Κέρδη EBITDA.....134

Ανοιχτή Γραμμή Επικοινωνίας: 18202

Η Φιλοσοφία μας και Εταιρική μας Κουλτούρα:

Η Συνεχής Επένδυση στους Ανθρώπους μας!

Η AB στηρίζεται έμπρακτα στους ανθρώπους της για την επίτευξη των στόχων της. Στο πνεύμα αυτό, η εταιρεία εστιάζει στην προσέλκυση-πρόσληψη ανθρώπων-υποψηφίων, ικανών να στελεχώσουν μία εταιρεία με πάνω από 75 χρόνια δυναμικής παρουσίας στο χώρο του ελληνικού λιανεμπορίου, επενδύοντας στην τεχνολογία και στη συνεχή εκπαίδευση και εξέλιξη των εργαζομένων της.

Με στόχο την αξιοκρατική και επιτυχημένη αξιολόγηση των υποψηφίων, η AB Βασιλόπουλος εφαρμόζει σύγχρονες και αντικειμενικές μεθόδους, οι οποίες αποτελούν τη βάση για τη διερεύνηση των ατομικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους. Οι μέθοδοι επιλογής που χρησιμοποιούνται, ανάλογα με τον εργασιακό τομέα, είναι οι εξής:

- Δομημένες συνεντεύξεις
- Ψυχομετρικά τεστ
- Κέντρα αξιολόγησης
- Ασκήσεις προσομοίωσης

Συνδυάζοντας το on-the-job training με τη θεωρητική κατάρτιση, η AB Βασιλόπουλος προσφέρει στους νέους εργαζομένους, αλλά και στο υπάρχον δυναμικό της, πολύπλευρη ενημέρωση και συμπυκνωμένη εμπειρία σε θέματα εταιρικής οργάνωσης, διαδικασιών και δραστηριοτήτων του Ομίλου (orientation), ενώ τους δίνει αμέσως τη δυνατότητα να αναλάβουν ουσιαστικά καθήκοντα, ξεκινώντας δυναμικά και παραγωγικά στο νέο τους ρόλο.

Η AB παρέχει σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης (performance appraisal) και δίνει στους εργαζομένους της τη δυνατότητα συμμετοχής σε εσωτερικά κέντρα αξιολόγησης και ανάπτυξης (in-house assessment & development centers). Σε αυτό το πνεύμα, διαμορφώνεται ένα πλάνο καριέρας (career path), προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις δεξιότητες του κάθε εργαζομένου. Επιπλέον, η εταιρεία υλοποιεί πλάνο διαδοχής (succession planning) για τις θέσεις υψηλής ευθύνης του Ομίλου, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Δυνατότητες καριέρας:

Η AB Βασιλόπουλος παρέχει στους ενδιαφερόμενους υποψηφίους δυνατότητες σταδιοδρομίας στους παρακάτω τομείς:

- **Στις Κεντρικές Διευθύνσεις** (Διεύθυνση Λειτουργίας Καταστημάτων, Αγορές, Logistics, Διεύθυνση Ανάπτυξης & Τεχνικής Υποστήριξης, Marketing & Στρατηγικής, Οικονομική, Ανθρώπινο Πόρο, Πληροφορική, Εσωτερικός Έλεγχος, Νομική Υπηρεσία)
- **Στο χώρο των καταστημάτων**, ως εκπαιδευόμενα στελέχη (Διευθυντές, Υποδιευθυντές, Προϊστάμενοι τμημάτων)

Με σεβασμό στον άνθρωπο και με ενδιαφέρον για την επαγγελματική ανάπτυξη, η AB Βασιλόπουλος αποτελεί ιδανικό περιβάλλον για όσους θέλουν να κάνουν τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα, αλλά και για όσους φιλοδοξούν να αξιοποιήσουν και να αναπτύξουν περαιτέρω τις επαγγελματικές τους δεξιότητες.

Αποστολή βιογραφικών μπορεί να γίνει από τους ενδιαφερόμενους στη διεύθυνση www.abcareers.gr

Οι Αξίες μας





Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Για εμάς στην AB Βασιλόπουλος, η Εταιρική Υπευθυνότητα αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της πολιτικής, της φιλοσοφίας και της κουλτούρας μας. Οι ενέργειές μας διακρίνονται για τη διαχρονικότητα, την ευαισθησία και την καινοτομία τους. Η προσοχή μας στρέφεται σε προγράμματα που αφορούν στην ενίσχυση των τοπικών κοινωνιών που δραστηριοποιούμαστε, στους ανθρώπους μας, στα προϊόντα που διαθέτουμε στα καταστήματά μας (στόχος μας είναι να διαθέτουμε στην ποικιλία μας προϊόντα ποιοτικά, ασφαλή και υγιεινά σε οικονομικές τιμές) και στην προστασία του περιβάλλοντος (υλοποιούμε προγράμματα που στοχεύουν στη μείωση του ανθρακικού μας αποτυπώματος). Οι προσπάθειες μας αναγνωρίζονται από το κοινό, καθώς αυτό σταθερά μας συγκαταλέγει ανάμεσα στις πέντε πιο υπεύθυνες εταιρείες της χώρας και, κυρίως, μας αναγνωρίζει ως το πιο κοινωνικά υπεύθυνο Σ/Μ.

Η ενίσχυση των συνανθρώπων μας, που το έχουν ανάγκη, είναι σίγουρα προτεραιότητά μας. Μέσα από το μεγάλο πρόγραμμα Εταιρικής Υπευθυνότητας, που υλοποιούμε, με τίτλο «52 εβδομάδες, 52 Δράσεις σίτισης και φροντίδας σε όλη την Ελλάδα», το 2013-2014 υποστηρίξαμε εκατοντάδες ανθρώπους που ήρθαν αντιμέτωποι με προβλήματα σίτισης, ενισχύοντας οικονομικά 52 φορείς σε όλη την Ελλάδα, ενώ από τον Οκτώβριο του 2015, και για το 2016, συνεχίζουμε με το ίδιο πρόγραμμα, εστιάζοντας στα παιδιά. Στην ίδια κατεύθυνση και με επίκεντρο τις τοπικές κοινωνίες, έχουμε αναπτύξει πολλές ακόμα δράσεις, όπως το πρόγραμμα δωρεάς κοντόληπτων τροφίμων και άλλων ειδών πρώτης ανάγκης από τα καταστήματα και τις αποθήκες της AB. Αξίζει να σημειωθεί ότι μέσω των 2 προγραμμάτων, η εταιρεία μας διέθεσε πάνω από 1,4 εκατ. ευρώ σε χιλιάδες ανθρώπους που αντιμετώπισαν προβλήματα σίτισης και απρόσμενες δυσκολίες το 2015. Παράλληλα καινοτομούμε, αναπτύσσοντας συνεργασίες με ΜΚΟ και άλλους φορείς. Πιο πρόσφατη από αυτές, η συνεργασία μας με την WWF, όπου για πρώτη φορά στην Ελλάδα και τη Μεσόγειο θέσαμε ως στόχο και βάλαμε τα χεγύγια για την έναρξη ενός προγράμματος βελτίωσης αλιευτικού στόλου. Στόχος της πρωτοποριακής αυτής συνεργασίας είναι η επίτευξη βιωσιμότητας του στόλου γριγρί της Καβάλας, που αλιεύει γάδρο και σαρδέλα, σύμφωνα με τα πρότυπα της οικολογικής πιστοποίησης αλιείας MSC.

Τέλος, συνεχίζουμε να πρωτοπορούμε σε θέματα που αφορούν στη μείωση του ανθρακικού μας αποτυπώματος και ανακύκλωσης, καθώς έχουμε εγκαταστήσει μια νέα εποχή όσον αφορά στην κατασκευή των καταστημάτων μας, στα οποία εφαρμόζονται πρακτικές που μπορούν να παράγουν και να εξοικονομούν ενέργεια, ενώ η AB αποτελεί την πρώτη εταιρεία σε Ελλάδα και Ευρώπη που υλοποιεί το Σύστημα Ατομικής Εναλλακτικής Διαχείρισης Συσκευασιών με την ανάπτυξη Κέντρων Ανακύκλωσης.

Βραβεύσεις 2015

Βραβείο «Retailer of the Year». Η AB αναδείχθηκε ως η καλύτερη λιανεμπορική επιχείρηση της χρονιάς.	Βραβείο «Retail Store - Super Market/Convenience» για το AB City στο Μαρούσι	Βραβείο «CSR Retail Strategy» για το πρόγραμμα «Τρόφιμα Αγάνης»	Χρυσό βραβείο στα Σελφ Σέρβις Excellence Awards 2015 στην κατηγορία «Πρότυπο Κατάστημα» για το κατάστημα στο Ελληνικό.	Χρυσό βραβείο στα Σελφ Σέρβις Excellence Awards 2015 στην κατηγορία «ΕΚΕ- Άνθρωπος» για το πρόγραμμα «Τρόφιμα Αγάνης».	Χρυσό στα Σελφ Σέρβις Excellence Awards 2015 βραβείο στην κατηγορία «Private Label (Προϊόντα / Σέρβις PL)» για τη σειρά «AB Επιλογή».	Βραβείο στα Responsible Business Awards στην κατηγορία «Μακροπρόθεσμη Εθνική Εμπέδωση» για το πρόγραμμα «52 εβδομάδες».	Αργυρό βραβείο στα Responsible Business Awards στην κατηγορία «Επένδυση Τοπικής / Περιφερειακής Εμπέδωσης» για το πρόγραμμα «Τρόφιμα Αγάνης».	Διάκριση "Ruban d' Honneur" στην κατηγορία «Environmental & Corporate Sustainability» των European Business Awards για το πρόγραμμα «52 εβδομάδες» και «Υγιεινή Αλιεία».	Για τέταρτη συνεχόμενη χρονιά διακρίθηκε στα Famous Brands



Η Εθνική Τράπεζα, μέσα από μια πορεία 175 χρόνων, έχει διαδραματίσει πρωταγωνιστικό και θεσμικό ρόλο στις οικονομικές εξελίξεις της χώρας, αναλαμβάνοντας πάντα σημαντικές πρωτοβουλίες, ιδιαίτερα μάλιστα σε δύσκολες περιόδους. Παράλληλα, η Τράπεζα, στο πλαίσιο της μακρόχρονης ιστορίας της, λειτούργησε με δομές και Πολιτικές που δημιούργησαν πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς και επιχειρησιακής ηθικής, αλλά και με υψηλό επίπεδο εταιρικής διακυβέρνησης. Η υπεύθυνη λειτουργία της Εθνικής Τράπεζας, ως αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας μέσα στην οποία δραστηριοποιείται, αντανακλά το Όραμα και τις Αξίες του Οργανισμού, αποδεικνύοντας τη δέσμευση και αφοσίωσή του στην εταιρική υπευθυνότητα. Επισημαίνεται ότι η Ε.Κ.Ε., ήδη, αποτελεί μέρος της μακροχρόνιας στρατηγικής της Τράπεζας για την επίτευξη της αειφόρου ανάπτυξης του Οργανισμού και την ενίσχυση της κοινωνικής του συμβολής. Η Τράπεζα, μέσα από τη διαχρονική δέσμευσή της, θα συνεχίσει την κοινωνική της συνεισφορά με σεβασμό προς την ελληνική κοινωνία, τους μετόχους, τους πελάτες και τους εργαζομένους της, με έργα ουσίας και άμεσης απόδοσης για την ποιότητα ζωής όλων των Ελλήνων πολιτών.

Παναγιώτης Δασμάνογλου
Βοηθός Γενικός Διευθυντής Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και του Ομίλου
Υπεύθυνος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Ε.Τ.Ε.



ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Ο άνθρωπός μας είναι η δύναμή μας ...

Η Εθνική Τράπεζα αναγνωρίζει την ιδιαίτερη σημασία που έχει η συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού της στο έργο της, καθώς αποτελεί το βασικότερο παράγοντα για την εξέλιξη και την επιχειρηματική της επιτυχία. Το 2015, με 10.723 εργαζόμενους στην Ελλάδα και 33.975 σε όλες τις χώρες δραστηριοποίησης των εταιρειών του Ομίλου της, αναδεικνύεται σε έναν από τους σημαντικότερους εργοδότες στα Βαλκάνια.

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Τράπεζα, στο πλαίσιο βέλτιστης διαχείρισης του προσωπικού της, έχει θεσπίσει:

- Την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών του Δ.Σ.
- Τις Δ/σεις Ανθρώπινου Δυναμικού, Στρατηγικής Ανθρώπινου Δυναμικού και Ανάπτυξης Προσωπικού της Τράπεζας και του Ομίλου, που εποπτεύονται από το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου.

Διαθέτει Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας, ο οποίος επικαιροποιήθηκε το 2015 σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου και τις «βέλτιστες πρακτικές» διεθνώς. Επίσης, διαθέτει Πολιτική Αποδοχών, Κανονισμό Εργασίας, Προγράμματα Αξιοποίησης Στελεχών και Εναλλαγής Θέσεων Εργασίας, καθώς και Εσωτερικό Σύστημα Αξιολόγησης/Ανάπτυξης Προσωπικού, στο οποίο ο εργαζόμενος συμμετέχει ενεργά, έχοντας πλήρη πρόσβαση σε κάθε στάδιο της διαδικασίας.

Εκπαίδευση και Ανάπτυξη

Η Εθνική Τράπεζα, συνεχίζοντας τη διαχρονική της προσπάθεια για επιμόρφωση/εκπαίδευση του προσωπικού της, επένδυσε το 2015 € 4,2 εκατ. σε 259.490 ανθρωποώρες εκπαίδευσης.

Υγεία και Ασφάλεια

Για την Τράπεζα, κύριο μέλημα αποτελεί η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων της. Έχουν θεσπιστεί όργανα με συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και εφαρμόζεται σχετικός Κανονισμός. Πρόσθετα, η Τράπεζα συμμορφώνεται πλήρως με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο περί Φυσικής Ασφάλειας και Πυρασφάλειας, προκειμένου να επιτυγχάνεται η συνεχής θωράκιση της ασφάλειας, όχι μόνο του ανθρώπινου δυναμικού της, αλλά και του συναλλασσόμενου κοινού και της περιουσίας της.

Παροχές προς Εργαζόμενους

Καθώς η ισορροπία μεταξύ της εργασίας και προσωπικής ζωής αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων της, η Τράπεζα έχει θεσπίσει μια σειρά από παροχές για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους.

Εσωτερική Επικοινωνία

Η Τράπεζα εκδίδει περιοδικό, διαθέτει σχετική ιστοσελίδα στο intranet και Κέντρο Υποδοχής Μηνυμάτων (προτάσεων/παράπονων).

Ανθρώπινα δικαιώματα

Η Εθνική Τράπεζα αντιτίθεται σε κάθε μορφής διάκριση και φροντίζει ώστε να μην υφίσταται καμία μισθολογική ή άλλη διάκριση βάσει φύλου. Επιπλέον, διασφαλίζεται η απουσία διακρίσεων αναφορικά με θρησκευτικές πεποιθήσεις, χρώμα και εθνική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση. Η Τράπεζα δεν απασχολεί παιδιά/εφήβους (έως 18 ετών). Αντίθετα, επιδεικνύει ιδιαίτερη ευαισθησία προς τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες με την απασχόληση σημαντικού αριθμού ΑΜΕΑ. Επίσης, σέβεται και προωθεί το δικαίωμα κάθε εργαζομένου για συμμετοχή σε συλλόγους εργαζομένων/συνδικαλιστικά σωματεία.



Δημήτριος Χριστόπουλος
Διευθυντής
Ανθρώπινου Δυναμικού
της Τράπεζας και του Ομίλου



Επίσημος χορηγός Αυθεντικού Μαραθωνίου Αθηνών



«ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΙΔΙ»: Συγκέντρωση παιχνιδιών και ρούχων



Χορηγία ανασκαφής και αναστήλωσης μνημείων στην Αρχαία Μιθράση



... που υποστηρίζει την Κοινωνία και το Περιβάλλον



Νίκος Μαρινάκος
Διευθυντής
Διεύθυνση Εταιρικής
Κοινωνικής Ευθύνης της
Τράπεζας και του Ομίλου

Στο πλαίσιο της υπεύθυνης λειτουργίας της, η Εθνική Τράπεζα έχει θεσπίσει Πολιτική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Τράπεζας και του Ομίλου και Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης της Τράπεζας. Σταθερή στις δεσμεύσεις της, συνέχισε και το 2015, στο πλαίσιο της στρατηγικής της, το ευρύ κοινωνικό της έργο υλοποιώντας τους στόχους της για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, τη στήριξη δράσεων για την πράσινη ανάπτυξη, τη βελτίωση στην ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού της, την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών της και τη συνεισφορά της στην κοινωνία μέσα στην οποία δραστηριοποιείται.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Η στήριξη των μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων σε ό,τι αφορά στην αντιμετώπιση των αυξημένων, λόγω της οικονομικής κρίσης, υποχρεώσεων τους με ρυθμίσεις οφειλών και την παροχή νέων δανειοδοτήσεων.
- Η συνεισφορά στην τόνωση της ανταγωνιστικότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με την εξασφάλιση της συμμετοχής της Τράπεζας στην κοινοτική πρωτοβουλία JEREMIE και με τα Προγράμματα της ETEAN Α.Ε.
- Η συμμετοχή της Τράπεζας στο πρόγραμμα JESSICA.
- Η διάθεση «πράσινων» προϊόντων και η στήριξη, μέσω πιστοδοτήσεων, των επενδύσεων σε Α.Π.Ε.
- Η πιστωτική διευκόλυνση δεκάδων χιλιάδων νοικοκυριών, προκειμένου να ανταποκριθούν στις δανειακές τους υποχρεώσεις μετά τη μείωση των εισοδημάτων τους και την αύξηση της ανεργίας των τελευταίων χρόνων.
- Η επιτυχής λειτουργία του μοναδικού στην Ελλάδα τραπεζικού θεατρώου του «Συνηγόρου του Πελάτη» της Εθνικής Τράπεζας.

- Η υλοποίηση προγράμματος υποβοήθησης των συναλλαγών διεθνούς εμπορίου των υγιών εγχώριων μικρομεσαίων επιχειρήσεων και επιχειρήσεων μεσαίας κεφαλαιοποίησης.

- Η στήριξη της ανάπτυξης του αγροτικού τομέα, μέσω του προγράμματος χρηματοδότησης της συμβολαιακής γεωργίας/κτηνοτροφίας.

Επίσης, στο πλαίσιο εφαρμογής του Προγράμματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης της Τράπεζας, κατά το 2015, υλοποιήθηκαν δράσεις όπως:

- Ανακύκλωση χαρτιού, μικρών/μεγάλων μπαταριών, ΗΗΕ και λαμπτήρων.
- Συμβολή στη μείωση των έμμεσων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου που προκαλούνται από τη λειτουργία της Τράπεζας, μέσω της εγγραφής 236.280 νέων χρηστών στο Internet-Phone - Mobile Banking.

Παράλληλα, η Εθνική Τράπεζα αναπτύσσει, με συνέπεια και συνέχεια σε βάθος χρόνου, το Πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Δράσης «ΕΥΘΥΝΗ», που στηρίζεται σε τρεις βασικούς πυλώνες: «Ανθρώπινος», «Πολιτισμικός», «Περιβάλλον». Η Τράπεζα, και κατά το 2015, υλοποίησε ένα πολυδιάστατο χορηγικό πρόγραμμα ύψους 8,7 εκατ. ευρώ. Ενδεικτικά αναφέρονται βραβευμένες δράσεις όπως:

- Η ολοκλήρωση της πρώτης φάσης της ανέγερσης της νέας πτέρυγας χειρουργείων στο Νοσοκομείο «Ευαγγελισμός» στο πλαίσιο πολυετούς χορηγικού προγράμματος.
- Η συμμετοχή της Τράπεζας από το 2014 στο πιλοτικό πρόγραμμα «2+2» του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών, με 100 θέσεις εργασίας για υποτρόφους του.
- Οι αρχαιολογικές ανασκαφές στην αρχαία Μεσσήνη.
- Η συνέχιση της στήριξης του Μορφωτικού Ιδρύματος και του Ιστορικού Αρχείου που αποτελούν πρότυπα δράσεων στην Ελλάδα.

Εθελοντισμός

Η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο και ο εθελοντισμός είναι έννοιες συνυφασμένες με την πορεία της Εθνικής Τράπεζας και αποτελούν αξίες που στηρίζει, ενισχύει και επιβραβεύει. Εθελοντικές αιμοδοσίες, συμμετοχές σε εθελοντικές δράσεις, καθώς και η δράση «Όλοι μαζί για το παιδί», το αποδεικνύουν έμπρακτα.



ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Επωνυμία: ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.

Δραστηριότητα: Τράπεζες

Ίδρυση: 1841

Αριθμός Προσωπικού 2015: 10.723

Αριθμός Προσωπικού 2014: 10.205

Επικοινωνία:

Αιόλου 86, 10232 Αθήνα

Τηλ.: 2103341000

e-mail: contact.center@nbgr.gr

url: www.nbgr.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)

Κεφαλαιοποίηση Τράπεζας 3.100

Καθαρά λειτουργικά έσοδα (κύκλος εργασιών)

Ομίλου ΕΤΕ 1.972

Τράπεζας 1.430

Καθαρά κέρδη μετόχων

Ομίλου ΕΤΕ (4.227)

Τράπεζας (4.540)

Δίκτυο Καταστημάτων: 1.713

(526 Ελλάδα & 1.187 εξωτερικό)

(Στοιχεία 31.12.2015)

Εταιρικές Διακρίσεις EKE 2015



- ✓ Ύψιστη διάκριση "WINNER" του επιχειρηματικού κλάδου "Banking" για την υποψηφιότητα "Μέριμνα της Τράπεζας για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων της" στο πλαίσιο των «Health and Safety Awards 2015».

- ✓ Χρυσό βραβείο "GOLD" στην κατηγορία "Πρωτοβουλίες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης" για την "Υποχρεωτική εκπαίδευση όλου του προσωπικού σε θέματα πρώτων βοηθειών" στο πλαίσιο των «Health and Safety Awards 2015».

- ✓ BRONZE βραβείο στην κατηγορία Excellence in Employee Work-life Balance στο πλαίσιο των «HR Awards 2015».



Χορηγία ανέγερσης της νέας πτέρυγας χειρουργείων στο νοσοκομείο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ



Αναβάθμιση Φυτωρίων Βοτανικού Κήπου Ι. & Α.Ν. Διομήδους



Ο ΔΕΔΔΗΕ είναι η Εταιρεία που συνδέει με ενέργεια κάθε γωνιά της Ελλάδας. Σήμερα είναι μία από τις μεγαλύτερες Εταιρείες Διανομής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με βάση τον αριθμό των καταναλωτών και το μήκος των Δικτύων, καθώς διανέμει ηλεκτρική ενέργεια σε 7,4 εκ. καταναλωτές, ενώ τα Δίκτυα Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας Μέσης και Χαμηλής Τάσης, που βρίσκονται υπό την ευθύνη του ΔΕΔΔΗΕ, έχουν συνολικό μήκος 236.000 χλμ., δηλαδή περίπου 6 φορές όσο ο γύρος της γης.

Η βασική αποστολή του ΔΕΔΔΗΕ, είναι η αποδοτική λειτουργία, η συντήρηση και η ανάπτυξη αυτών των Δικτύων. Ο ΔΕΔΔΗΕ είναι, επίσης, αρμόδιος για τη διαχείριση των ηλεκτρικών συστημάτων των μη διασυνδεδεμένων νησιών της χώρας μας και μεριμνά για την αξιόπιστη, αποδοτική και ασφαλή λειτουργία τους.

Στη δύσκολη οικονομική συγκυρία που βιώνει σήμερα η χώρα μας, ο ΔΕΔΔΗΕ συμβάλλει ουσιαστικά στην ενίσχυση της οικονομίας, μέσω του επενδυτικού προγράμματος που υλοποιεί. Με βασικό στόχο τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας της ηλεκτρικής ενέργειας με το χαμηλότερο δυνατό κόστος και με γνώμονα την προστασία του περιβάλλοντος, ο ΔΕΔΔΗΕ υλοποιεί επενδυτικό πλάνο ύψους 1,25 δις ευρώ σε ορίζοντα πενταετίας, έως το 2020.

Αυτές οι επενδύσεις είναι αναγκαίες για τον εκσυγχρονισμό του Δικτύου και τη μετάβασή του στα Έξυπνα Δίκτυα του μέλλοντος και, επιπλέον, θα δημιουργήσουν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες για πολλές ελληνικές επιχειρήσεις, οι οποίες θα έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν νέες λύσεις και εφαρμογές για τα Δίκτυα του μέλλοντος.

Η ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας, ο Έλληνας πολίτης και η προστασία του περιβάλλοντος βρίσκονται στο επίκεντρο της φιλοσοφίας μας στον ΔΕΔΔΗΕ.

Νίκος Χατζηαργυρίου
Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος



Οι Άνθρωποί μας

Ο ΔΕΔΔΗΕ αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους εργοδότες της χώρας, απασχολώντας 7.000 εργαζομένους άμεσα και άλλους περίπου 5.000 έμμεσα. Η εταιρεία μας έχει ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, αναγνωρίζοντας ότι η βιώσιμη ανάπτυξη της βασίζεται στη δυναμική των ανθρώπων της.

Στόχος μας είναι η συνεχής ανάπτυξη των εργαζομένων μας, έτσι ώστε να μπορέσουν να βελτιώσουν την απόδοσή τους και να αξιοποιήσουν στο μέγιστο τις δυνατότητές τους. Βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των κοινών μας στόχων με τους εργαζομένους, είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης, ο αμοιβαίος σεβασμός και η αμφίδρομη επικοινωνία, συστατικά που οδηγούν στην αποτελεσματική και παραγωγική συνεργασία.

Στον ΔΕΔΔΗΕ, οι άνθρωποί μας είναι συνεργάτες μας και σε αυτούς βασίζομαστε για να επιτύχουμε τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας. Το κοινό χαρακτηριστικό όλων των επιτυχημένων επιχειρήσεων, είναι οι αφοσιωμένοι εργαζόμενοι, που διαθέτουν την αναγκαία δυναμική για την επίτευξη των κοινών επιχειρηματικών στόχων.

Μέσα σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και ρευστό περιβάλλον, στρατηγική προτεραιότητα για τον ΔΕΔΔΗΕ αποτελεί η εξέλιξη των εργαζομένων του και η ενίσχυση της τεχνογνωσίας τους. Το πολυτιμότερο κεφάλαιο για εμάς, παραμένει το ανθρώπινο δυναμικό μας και σε αυτό θα συνεχίσουμε να επενδύουμε.



Κωνσταντίνος Αγαθάκης
Γενικός Διευθυντής
Επιχειρησιακών Λειτουργιών

Με σεβασμό στον άνθρωπο, στον εργαζόμενο, στο περιβάλλον

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον ΔΕΔΔΗΕ, ξεκινά πρωτίστως από το εσωτερικό του, ξεκινά δηλαδή από τους ίδιους τους εργαζομένους του. Βασικός στόχος είναι η συστηματική, προγραμματισμένη και διαρκής αναβάθμιση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας, με ταυτόχρονη έμφαση στα θέματα υγείας και ασφάλειας.

Σε ετήσια βάση, διοργανώνονται περισσότερα από 70 σεμινάρια γύρω από τα κρίσιμα θέματα της υγείας και της ασφάλειας, ενώ παράλληλα διεξάγονται περισσότερα από 130 σεμινάρια ετησίως για την επιμόρφωση και εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού.

Το περιβάλλον βρίσκεται επίσης στο επίκεντρο της ΕΚΕ του ΔΕΔΔΗΕ, ο οποίος, μέσω της αναβάθμισης του Δικτύου του και της εφαρμογής καινοτόμων λύσεων, προωθεί και αυξάνει τη διεύθυνση των ΑΠΕ, περιορίζοντας σημαντικά την περιβαλλοντική επιβάρυνση.

Επωνυμία: Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου
Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας Α.Ε. (ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.)
Δραστηριότητα: Ενέργεια - Νερό
Ίδρυση: 1998
Αριθμός Προσωπικού 2015: 7.093
Αριθμός Προσωπικού 2014: 7.050
Επικοινωνία:
Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, 11743 Αθήνα,
Τηλ.: 2109281600, fax: 2109281698
e-mail: infodeddie@deddie.gr, u.r.l: www.deddie.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)
Κύκλος εργασιών2.125
Κέρδη EBITDA45,5
Καθαρά κέρδη Προ φόρων.....39,4
Περιθώριο EBITDA2,14%

Συνδέει με ενέργεια κάθε γωνιά της Ελλάδας



ΔΕΔΔΗΕ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ
ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ Α.Ε.

Περραιβού 20 & Καλλιρρόης 5, 117 43 Αθήνα
E-mail: infodeddie@deddie.gr

Τηλεφωνικό κέντρο
ενημέρωσης πελατών **11500**
www.deddie.gr



Η Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. κλείνει 40 χρόνια επιτυχημένης παρουσίας στην ελληνική αγορά, συνεχίζοντας μια πορεία που ξεκίνησε το 1976 από τη Θεσσαλονίκη ο Διαμαντής Μασούτης. Στόχος μας είναι να γίνει η πρώτη αμιγώς ελληνική οικογενειακή επιχείρηση στο χώρο του λιανεμπορίου στην Ελλάδα.

Το επίκεντρο της αναπτυξιακής μας στρατηγικής είναι πάντα ο άνθρωπος. Η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας, αυτοί που εδώ και 40 χρόνια, καθημερινά, βοηθούν και εξυπηρετούν χιλιάδες κόσμου και είναι «εδώ, για σένα». Αυτός είναι ο Μασούτης. Το οικείο, κοντινό, οικονομικό σούπερ μάρκετ, που θα εμπιστευτεί ο καταναλωτής γιατί το ξέρει. Ξέρει τους ανθρώπους που εργάζονται εκεί, ξέρει και εμπιστεύεται το όνομα που έχει συνδυάσει όλα αυτά τα χρόνια με τα οικονομικά και ελληνικά σούπερ μάρκετ.

Εμπνέουμε εμπιστοσύνη και σιγουριά στο προσωπικό μας και αυτό μας κατατάσσει στις πρώτες θέσεις των βραβείων Best Workplaces.

Η ανάπτυξη μας στηρίζεται σε σταθερές οικονομικές βάσεις, επενδύουμε σε τεχνολογία και υποδομές, προσφέρουμε στην κοινωνία και στον άνθρωπο, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας, καθώς και μέσα από δραστηριότητες ΕΚΕ.

Για 40 χρόνια παραμένουμε σταθεροί στις αξίες που συνθέτουν την επιχειρηματική μας πηλκή, και συνεχίζουμε.

Γιάννης Μασούτης
Διευθύνων Σύμβουλος

Αναπτύσσουμε το ανθρώπινο δυναμικό μας

Η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας

Στόχος της Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. είναι να αναπτύσσει συνεχώς την πολύτιμη σχέση που έχει οικοδομήσει όλα αυτά τα χρόνια με τους ανθρώπους της, δημιουργώντας ένα ποιοτικό, εξαιρετικό, ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Κύριο μέλημά μας είναι να εξελίσσουμε τους ανθρώπους μας μέσα από συνεχείς εκπαιδεύσεις, από την πρώτη μέρα εργασίας τους, με στόχο είτε τη βελτίωσή τους στο αντικείμενο εργασίας τους, είτε την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και γνώσεών τους για την εξέλιξή τους σε ανώτερη θέση. Επιπλέον, αναπτύσσουμε το ανθρώπινο δυναμικό μας με το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης του προσωπικού που εφαρμόζουμε. Τα στελέχη της εταιρείας μας εκπαιδεύτηκαν στην αξιολόγηση της απόδοσης των υφισταμένων τους, έτσι ώστε να χρησιμοποιούν καινοτόμες τεχνικές υποκίνησης, mentoring και personal coaching. Ως συνέπεια, οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν πλέον υψηλότερα επίπεδα συνεργασίας μέσα σε ομάδες και υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης στην προσωπική τους εργασία, καθώς η σχέση μεταξύ εταιρείας και εργαζόμενων είναι μία σχέση υψηλής εμπιστοσύνης. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τη βράβευσή μας στα Best Workplaces 2016, ανάμεσα στις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Από το 2012, και κάθε χρόνο μέχρι σήμερα, βραβευόμαστε μεταξύ των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα και, αντίστοιχα, στην Ευρώπη από το 2013. Αυτές οι διακρίσεις αποδεικνύουν ότι η προσπάθειά μας για ένα άριστο εργασιακό περιβάλλον έχει

αποτελέσματα και διάρκεια και μάλιστα σε περίοδο οικονομικής κρίσης της χώρας, όπου δοκιμάζονται έντονα οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων και αναδεικνύονται αυτές που έχουν πιο σταθερές βά-

σεις. Ακόμα, έχοντας ως γνώμονα πάντα τον ανθρώπινο παράγοντα, ενισχύουμε την απασχόληση και, παράλληλα, την οικονομία. Το 2015 προσφέραμε 180 επιπλέον θέσεις εργασίας στις περιοχές της Ελλάδας που δραστηριοποιούμαστε. Από τις αρχές του 2016 μέχρι το Μάιο, έχουμε δημιουργήσει πάνω από 170 νέες θέσεις εργασίας. Η εταιρεία δεν προέβη σε καμία μείωση μισθών, παρά τις δύσκολες συνθήκες στην αγορά. Οι νέες συμβάσεις εργασίας συνάπτονται με υψηλότερους μισθούς, συγκριτικά με αυτούς που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Στην αρχική φάση επιβολής των capital controls, η εταιρεία πλήρωσε μετρητά τους εργαζόμενους ώστε να μη στερηθούν τίποτα αυτοί και οι οικογένειές τους. Για τη Διαμαντής Μασούτης Α.Ε., απώτερος στόχος είναι η ανάπτυξη και βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού της, που αποτελεί την κινητήρια δύναμη της εταιρείας. Άλλωστε, όπως πρεσβεύει εδώ και χρόνια «η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας!».



Θωμάς Χρήστου
Διευθυντής
Ανθρώπινου Δυναμικού

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η εταιρεία Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. εφαρμόζει ολοκληρωμένη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε 2 κατευθύνσεις, εσωτερική και εξωτερική. Η εσωτερική αφορά στο προσωπικό και η εξωτερική στην κοινωνία, το περιβάλλον και

το προϊόν. Είμαστε ευαισθητοποιημένοι απέναντι σε οικολογικά και κοινωνικά ζητήματα και λειτουργούμε ως ενεργοί πολίτες μιας κοινωνίας, μέσα στην οποία δραστηριοποιούμαστε, συμμετέχουμε, ενεργούμε με στόχο το κοινό καλό.



Πραγματοποιούμε ενέργειες με διπλό όφελος: το συμφέρον των καταναλωτών μέσα από τη θέσπιση χαμηλών τιμών σε είδη βασικής ανάγκης και την παράλληλη προσφορά σε έναν κοινωνικό, φιλανθρωπικό ή οικολογικό σκοπό. Στηρίζουμε τις τοπικές κοινωνίες με την ενίσχυση των τοπικών παραγωγών και βοηθούμε στη διακίνηση και διανομή των προϊόντων τους σε ευρύτερο γεωγραφικό δίκτυο. Φροντίζουμε να χαρίζουμε χαμόγελα σε μικρούς και μεγάλους, έστω και μέσα από μικρές καθημερινές προσφορές, μέσα από χορηγίες ή ενέργειες.

Εξωτερικό Επίπεδο

Η εταιρεία διοργανώνει και συμμετέχει σε πολλές ενέργειες με φιλανθρωπικό και οικολογικό χαρακτήρα. Προσφέρουμε βοήθεια σε πολλές κοινωνικές ομάδες που έχουν ανάγκη οικονομικής συμπαράστασης. Επίσης, η εταιρεία είναι πρωτοπόρα στην ιδέα και δημιουργία των «πράσινων» καταστημάτων και δίνει ιδιαίτερη σημασία στο θεσμό της ανακύκλωσης. Διοργανώσαμε μεγάλες καμπάνιες τα Χριστούγεννα του 2012, 2013, 2014 και 2015 με τίτλο: «Για τα παιδιά, απ' τον καθένα μας / Νοιάζομαι. Μπορώ. Στηρίζω» και μήνυμα: «Νοιάζομαι για τα παιδιά, μπορώ να κάνω κάτι για αυτά, στηρίζω την προσπάθεια των καταστημάτων λιανικής Μασούτης». Σκοπός της ενέργειας ήταν η συγκέντρωση χρηματικού ποσού για τις ανάγκες σίτισης, περίθαλψης και φιλοξενίας παιδιών ΜΚΟ.

Πράσινα Καταστήματα

Το Δεκέμβριο του 2009 εγκαινιάσαμε το πρώτο μας, και πρώτο στην Ελλάδα, πράσινο κατάστημα στη Χλόη Καστοριάς.

Το δεύτερο πράσινο κατάστημα της Διαμαντής Μασούτης Α.Ε., στη Λάρισα, εγκαινιάστηκε το Δεκέμβριο του 2010. Για τη Διαμαντής Μασούτης Α.Ε., η δημιουργία των πράσινων καταστημάτων δεν είναι απλά μια ένδειξη οικολογικής ευαισθησίας, είναι κομμάτι της φιλοσοφίας της εταιρείας. Για το έργο και την πολύτιμη συμβολή του στην προώθηση και ανάδειξη της καινοτομίας, με τη δημιουργία

του πρώτου πράσινου καταστήματος στην Ελλάδα, απονεμήθηκε στον κ. Διαμαντή Μασούτη βραβείο καινοτομίας.

Ανακύκλωση

Σε όλα τα καταστήματα «Μασούτης» παρέχεται η δυνατότητα ανακύκλωσης χαρτιού, μαγειρικού λαδιού, ηλεκτρικών μικροσυσκευών, λαμπτήρων.

Εσωτερικό Επίπεδο

Η στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της εταιρείας σε επίπεδο εσωτερικό επικεντρώνεται στο ανθρώπινο δυναμικό. Οι εργαζόμενοι αποτελούν τη δύναμη της εταιρείας, κάτι που καθιέρωσε εδώ και πολλά χρόνια με το σλόγκαν «η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας». Η εταιρεία φροντίζει για αυτούς, έχει χτίσει σχέσεις εμπιστοσύνης και σεβασμού. Τον Ιούνιο του 2016 απασχολεί 6.500 εργαζόμενους. Από το 2012, και κάθε χρόνο από τότε μέχρι σήμερα, βραβεύεται ως καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα και, αντίστοιχα, στην Ευρώπη από το 2013. Η εταιρεία Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. έλαβε το χάλκινο βραβείο στην κατηγορία Εκπαίδευση και Ανάπτυξη στην Επίσημη Τελετή Απονομής HR Excellence Awards. Η διάκριση αποτελεί σημαντική αναγνώριση και επιβράβευση της προσπάθειας της εταιρείας και του τμήματος HR για την υλοποίηση, αλλά και τη συνέχιση, μιας επιτυχημένης εταιρικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Έχει πιστοποίηση BS OHSAS 18001:2007 για την υγιεινή και ασφάλεια προσωπικού.

Τράπεζα Αίματος

Από τις 9/2/1993 λειτουργεί στο Ιπποκράτειο νοσοκομείο Θεσσαλονίκης η Τράπεζα αίματος Μασούτη για το προσωπικό της εταιρείας. Κάθε χρόνο διενεργούνται 2 αιμοδοσίες στις εγκαταστάσεις της εταιρείας.

Ομάδα Ποδοσφαίρου

Η εταιρεία έχει ομάδα ποδοσφαίρου. Απαρτίζεται από εργαζόμενους και συμμετέχει στα πρωταθλήματα που διοργανώνονται μεταξύ εταιρειών.

Επωνυμία: ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ ΜΑΣΟΥΤΗΣ Α.Ε.

Δραστηριότητα: Σουπερμάρκετ

Ίδρυση: 1977

Μετοχική Σύνθεση: Ι. Μασούτης: 46,61%, Δ. Μασούτης: 31,07%, Γ. Μασούτη: 12,32% ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ ΜΑΣΟΥΤΗΣ Α.Ε.: 10%

100% Ελληνική Επιχείρηση

Αριθμός Προσωπικού 2015: 6.341

Αριθμός Προσωπικού 2014: 6.161

Επικοινωνία:

Οδός Θεσσαλονίκης – Βασιλικών (14 χλμ.),

57001 Θέρμη

Τηλ.: 2310803803

Fax: 2310803804

e-mail: info@masoutis.gr

url: www.masoutis.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015.....(εκατ. €)

Κύκλος Εργασιών.....751.660

Κέρδη EBITDA 49.028

Ελληνικότητα – Πιστοποιήσεις ISO



ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

EPIELL 901 Η Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. κρίθηκε για 2η φορά αμιγώς ελληνική επιχείρηση, πληρώνοντας όλες τις προδιαγραφές του προτύπου, που αφορούν στο ποσοστό ελληνικότητας της μετοχικής σύνθεσης της εταιρείας και στην απασχόληση Ελλήνων εργαζομένων από αυτή.

Πιστοποίηση ISO 22000:2005 για παραλαβή, αποθήκευση και διανομή τροφίμων (ξηρού φορτίου, είδη ψυγείου, μαναβικής) και ζωοτροφών, παραλαβή, αποθήκευση, επεξεργασία και διανομή νωπών κρεάτων και παρασκευασμάτων κρέατος και πουλερικών.

Πιστοποίηση ISO 9001:2008 για την οργάνωση και εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης ποιότητας στο δίκτυό της, για την υγιεινή και ασφάλεια τροφίμων.

Πιστοποίηση ISO 14001:2004 για την οργάνωση και εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης ποιότητας στο δίκτυό της για την περιβαλλοντική διαχείριση.

Γνωρίστε τον Digital Κόσμο με τους ειδικούς του PPC marketing!

PPC, CPC, CTR, Conversion Rate

Στην ICAP γνωρίζουμε καλά να μετατρέπουμε τους
δείκτες σε πωλήσεις!

ICAP **WEB** Solutions

PPC Marketing | Web Site Development | Social Media | E-Mail & SMS Marketing |

1^ο Βραβείο Εξυπηρέτησης Πελατών
από την Google στα Customer Satisfaction Awards!

5.500
διαφημιστικές
καμπάνιες

2.800
ικανοποιημένοι
πελάτες

8 χρόνια
επιτυχημένης
πορείας



www.icapwebsolutions.gr

Επικοινωνήστε μαζί μας: τηλ 210 7200 400, email: info@icapwebsolutions.gr



Εμείς στη Lidl Hellas, εφαρμόζοντας αποτελεσματικά το στρατηγικό μας σχεδιασμό, εξελισσόμαστε και εκσυγχρονίζομαστε συνεχώς, με στόχο να αναβαθμίζουμε ολοένα και περισσότερο τις υπηρεσίες μας προς τους καταναλωτές. Αναπτύσσουμε καινοτόμες δράσεις με κυρίαρχο στόχο να αυξήσουμε την εμπιστοσύνη και την ικανοποίηση των καταναλωτών, κάνοντας κάθε μέρα να αξίζει περισσότερο για τους πελάτες μας. Βασικό μας στόχο αποτελεί η στήριξη της εγχώριας αγοράς και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στη χώρα, βρισκόμαστε πάντα στο πλευρό του Έλληνα καταναλωτή και πολίτη. Ανταμείβουμε τις προσπάθειες των συνεργατών μας και αμείβουμε το σύνολο του προσωπικού μας με μισθούς άνω του μέσου όρου στην αγορά εργασίας. Με όραμά μας τη συνέπεια, την πρωτοπορία, την αποτελεσματικότητα, προχωράμε για ένα ακόμη πιο δυναμικό και εποικοδομητικότερο μέλλον!

Ιάκωβος Ανδρεανίδης
Managing Director

Επωνυμία: ΛΙΝΤΑ ΕΛΛΑΣ & ΣΙΑ Ο.Ε.

Δραστηριότητα: Εμπόριο
(Σουπερμάρκετ – Πολυκαταστήματα)

Ίδρυση: 1996

Αριθμός Προσωπικού 2015: 4.900

Αριθμός Προσωπικού 2014: 4.500

Επικοινωνία:

Ο.Τ. 31, ΔΑ 13, Τ.Θ. 1032,

57022 ΒΙ.ΠΕ. Σίνδου,

Τηλ.: 2310490700

fax: 2310490790

e-mail: info@lidl.gr

Επισκεφθείτε μας και στο:



www.lidl-hellas.gr



<https://www.linkedin.com/company/lidl-hellas-&-sia-oe>



www.facebook.com/lidlgr/



www.twitter.com/Lidl_Hellas_



Κάθε μέρα αξίζει!

Μαζί μεγαλώνουμε, γιατί οι Άνθρωποί μας είναι η Lidl!

Εξελισσόμαστε και εκσυγχρονίζομαστε συνεχώς, σε όλους τους τομείς, και ο ρόλος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι σήμερα πιο σημαντικός από ποτέ.

Κάθε στάδιο της ανάπτυξης της επιχείρησης, κάθε λειτουργία της, απαιτεί τη συμβολή ανθρώπων: Από το σχεδιασμό ενός στρατηγικού πλάνου, μέχρι την εξυπηρέτηση ενός καταναλωτή στο ταμείο, οι άνθρωποί μας πρέπει να είναι κατάλληλα επιλεγμένοι, εκπαιδευμένοι, ικανοποιημένοι και δεσμευμένοι, για να πετυχαίνουν τα αποτελέσματά τους.

Οι δράσεις μας σε αυτήν την κατεύθυνση είναι πολυσχιδείς, εστιάζω όμως σε δυο βασικά στοιχεία, που μας χαρακτηρίζουν ως εργοδότη: τη Σίγουρη, Ασφαλή Εργασία και τις Ευκαιρίες Μελλοντικής Εξέλιξης που προσφέρουμε στους ανθρώπους μας.

Η επιτυχημένη μας πορεία εξασφαλίζει **Επαγγελματική Ασφάλεια**, μέσα σε ένα αβέβαιο οικονομικό περιβάλλον και, ταυτόχρονα, δημιουργεί συνεχώς νέες θέσεις εργασίας. Όταν σχεδιάζονται νέες θέσεις ευθύνης, πάντα **προτιμάμε να τις καλύπτουμε εσωτερικά**, με τους δικούς μας ανθρώπους. Σε αυτό μας βοηθά το ότι προσφέρουμε στους εργαζομένους μας, από τη μία, ένα περιβάλλον προσωπικής ανάπτυξης, προάγοντας την ανάληψη ευθυνών και την κοινή προσπάθεια και, από την άλλη, συστηματική εκπαίδευση, σε τοπικό και διεθνές επίπεδο.

Έχουμε οργανώσει και λειτουργούμε τα **Κέντρα Ανάπτυξης**, που προωθούν τις προαγωγές των στελεχών μας και, την ίδια στιγμή, ενθαρρύνουμε τις παράλληλες μετακινήσεις σε διαφορετικούς τομείς της επιχείρησης, αναπτύσσοντας στελέχη με πιο ολοκληρωμένη εμπειρία.

Η Lidl ανάμεσα στις πρώτες κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες στην Ελλάδα για το 2015

Και για το 2015, η Lidl Hellas κατέλαβε μία θέση ανάμεσα στις κοινωνικά πιο υπεύθυνες εταιρείες. Συγκεκριμένα, η Lidl συγκαταλέγεται ανάμεσα στις πρώτες κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες του κλάδου στην Ελλάδα, σύμφωνα με έρευνα για την «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τον Έλληνα καταναλωτή 2015 - 2016», που διενεργήθηκε από το Ινστιτούτο Επικοινωνίας, σε συνεργασία με τη δημοσκοπική εταιρεία MRB.

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας, η οποία διενεργείται σε 22 χώρες, είναι να εξετάσει τη συμπεριφορά των καταναλωτών απέναντι στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Στο πλαίσιο της έρευνας αυτής και, ανάμεσα σε δείγμα 700 Ελλήνων πολιτών, η Lidl Hellas επιλέχθηκε από τους ίδιους τους καταναλωτές ως μια από τις κοινωνικά πιο υπεύθυνες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα το 2015. Για τη Lidl, η συγκεκριμένη διάκριση είναι ιδιαίτερης σημασίας, καθώς αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται από τους ίδιους τους καταναλωτές η διαρκής συμμετοχή και συμβολή της εταιρείας στην αναβάθμιση της ζωής των Ελλήνων πολιτών και στην ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων.

Παραμένοντας πιστή στις αξίες της, η Lidl έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ΕΚΕ στους τομείς: Κοινωνία, Περιβάλλον, Συνεργάτες, Εξωτερικοί Συνεργάτες και Προϊόντα.

Σε μια εποχή κρίσιμη για τη χώρα μας, στέκεται δίπλα στους καταναλωτές και με πράξεις ευθύνης και αλληλεγγύης διευρύνει τα σημαντικά προγράμματα κοινωνικής ευθύνης που επιτυχημένα ανέπτυξε, προς όφελος πάντα του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.

Εταιρικές Διακρίσεις 2013-2015

2015

Responsible Business Awards 2015:

- Gold βραβείο στην κατηγορία Υγεία & Ασφάλεια / Μεγάλη Επιχείρηση για την «Προληπτική Ιατρική: Υποστηρίζω τη Ζωή»
- BRONZE βραβείο στην κατηγορία Πολιτισμός - Αθλητισμός / Μεγάλη Επιχείρηση για την

«Αθληση και διατροφή στη γειτονιά μου»

- BRONZE βραβείο στην κατηγορία Συνεργασία Επιχείρησης - ΜΚΟ για τη «Στήριξη Μν Κερδοσκοπικού Εθελοντικού Οργανισμού για τα Παιδιά - Το Χαμόγελο του Παιδιού»

σελφ σέρβις Excellence Awards 2015:

• ΧΡΥΣΟ βραβείο στην κατηγορία «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη / Άνθρωπος» για το πρόγραμμα «Προληπτική Ιατρική: Υποστηρίζω τη Ζωή»

2014

σελφ σέρβις Excellence Awards 2014

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR) - Άνθρωπος

ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ

Environmental Awards 2014

- Ozone depleting substances minimization SILVER
- Fleet management BRONZE

2013

σελφ σέρβις Excellence Awards 2013

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη/CSR - Άνθρωπος



Οι άνθρωποι των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ στην Ελλάδα και το εξωτερικό, με αφοσίωση, πρωτοβουλία, εργατικότητα, συνέπεια και δέσμευση, αποτελούν την κινητήρια δύναμη της επιτυχημένης πορείας του Ομίλου μας. Χιλιάδες άνθρωποι διαφορετικών δεξιοτήτων, γνώσεων και εμπειριών, ενώνουμε καθημερινά τις δυνάμεις μας για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και την αύξηση των εταιρικών μας επιτευγμάτων, προκειμένου ο Όμιλός μας να μετεξελιχθεί σε έναν από τους πρωτοπόρους Ενεργειακούς Ομίλους στην Ευρώπη. Δραστηριοποιούμαστε σε έναν κλάδο, ο οποίος εξελίσσεται συνεχώς σε ένα ιδιαίτερα απαιτητικό διεθνές περιβάλλον που, μεταξύ άλλων, απαιτεί υψηλό επίπεδο τεχνολογίας και εξειδίκευσης. Για όλους εμάς λοιπόν, στην ομάδα της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, πρωταρχικός σκοπός είναι να συμβάλουμε καθοριστικά στην εξασφάλιση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο σέβεται την ανθρώπινη προσωπικότητα, ανταμείβει τη δημιουργικότητα και προσφέρει ίσες ευκαιρίες σε όλους. Δημιουργούμε τις κατάλληλες προϋποθέσεις ανάπτυξης, προκειμένου να ανταποκριθούμε με επιτυχία στις προκλήσεις της εποχής. Το επιτυγχάνουμε ενθαρρύνοντας το καινοτόμο πνεύμα, τη διάθεση για μάθηση, την έμπνευση για δημιουργία και συνεισφορά, επιβραβεύοντας τις ικανότητες, το ήθος και τον ενθουσιασμό. Είναι εξαιρετικά σημαντικοί, οι άνθρωποί μας να αντλούν ικανοποίηση από τη δουλειά τους και να αισθάνονται υπερήφανοι που εργάζονται στον Όμιλο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ.

Σταματία Ψυλλάκη
Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου
Δυναμικού & Διοικητικών Υπηρεσιών
Ομίλου

Στα Ελληνικά Πετρέλαια η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας!

Σε έναν διαρκώς εξελισσόμενο και υψηλού επιπέδου τεχνολογίας κλάδο, όπως ο κλάδος των πετρελαιοειδών, οι ικανότητες των ανθρώπων που απασχολούνται σε αυτόν, αποτελούν το πολυτιμότερο κεφάλαιό του και το κρίσιμο ανταγωνιστικό του πλεονέκτημα. Στον Όμιλο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, φροντίζουμε να μεγιστοποιούμε την αξία αυτού του κεφαλαίου, διαμορφώνοντας ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται την προσωπικότητα, αναγνωρίζει τη συνεισφορά και στηρίζει τη συνεχή εξέλιξη κάθε εργαζόμενου.

Πρόσληψη & επιλογή

Αναζητούμε ανθρώπους που διαθέτουν τις ικανότητες για να εξελιχθούν και να διακριθούν σε ένα δυναμικό περιβάλλον εργασίας, ανθρώπους που μπορούν να εργαστούν ομαδικά και να αξιοποιήσουν τα ταλέντα τους, στελέχη που διακρίνονται από διάθεση για μάθηση και καινοτόμες ιδέες. Η διαδικασία επιλογής προσωπικού εστιάζει στη διαφάνεια και την αξιοκρατία, με στόχο να προσελκύσουμε τους καλύτερους υποψήφιους που διαθέτουν όχι μόνο τις γνώσεις, αλλά και την εσωτερική παρακίνηση και τη διάθεση να συμβάλουν στην ανάπτυξη του Ομίλου. Παραμένουμε πρωτοπόροι στις δράσεις για τη νέα γενιά, προσκαλώντας ταλαντούχους νέους και νέες σε ένα δυναμικό και με πολλές δυνατότητες μάθησης, επαγγελματικό περιβάλλον. Στο παραπάνω πλαίσιο, υλοποιούμε το Πρόγραμμα Απασχόλησης Άριστων Πτυχιούχων, μέσω του οποίου δίνουμε τη δυνατότητα σε νέους και νέες να εργασθούν στον Όμιλο για διάστημα έως 2 έτη. Δεν είναι τυχαίο ότι ο Όμιλος ΕΛΠΕ τοποθετείται, από τους νέους, στις κορυφαίες θέσεις σε ό,τι αφορά στις επιχειρήσεις στις οποίες επιθυμούν να εργαστούν. Άλλωστε αποτελεί μονόδρομο για τη χώρα μας, που προσπαθεί να μπει και πάλι σε τροχιά ανάπτυξης, το να προσφέρονται ελκυστικές θέσεις εργασίας για τη νέα γενιά εργαζομένων και ιδιαίτερα για αυτούς οι οποίοι θα κληθούν να ηγηθούν των επιχειρήσεων, που αποτελούν την παραγωγική "ραχοκοκαλιά" της χώρας.

Επαγγελματική εξέλιξη

Πιστεύουμε ότι οι άνθρωποί μας αξίζουν ένα περιβάλλον εργασίας στο οποίο μπορούν να μαθαίνουν, να εξελίσσονται και να επιτυγχάνουν. Καλύπτουμε τις ανάγκες στελέχωσης, κατά προτεραιότητα, εσωτερικά, προσφέ-

ροντας στους εργαζόμενους ευκαιρίες και κίνητρα για να εξελιχθούν και να σταδιοδρομήσουν εντός του Ομίλου. Με στοχευμένες προαγωγές και μετακινήσεις δημιουργούμε συνθήκες για επαγγελματική ανάπτυξη και αξιοποίηση του δυναμικού μας, στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Αξιολόγηση & επιβράβευση

Καλλιεργούμε μια εταιρική κουλτούρα προσανατολισμένη στο αποτέλεσμα. Στόχος μας είναι ένα περιβάλλον που αναγνωρίζει και ενθαρρύνει την προσπάθεια, τη δέσμευση και τη συνεχή βελτίωση. Γι' αυτό, οι εξαιρετικές επιδόσεις των εργαζομένων μας επιβραβεύονται συστηματικά, είτε σε συλλογικό είτε σε ατομικό επίπεδο.

Εκπαίδευση & επιμόρφωση

Παρέχουμε σε όλους τους εργαζόμενους ευκαιρίες να εμπλουτίσουν και να εμβάθυνουν τις γνώσεις τους στο αντικείμενό τους, να παραμείνουν σε επαφή με τις ταχύτερες εξελίξεις στο χώρο της ενέργειας και να συνεισφέρουν ακόμη πιο ουσιαστικά στην ανταγωνιστικότητα του Ομίλου. Για εμάς, η εκπαίδευση δεν περιορίζεται μόνο στην απόκτηση γνώσης. Προσφέρει στους ανθρώπους μας δυνατότητες να αναπτύξουν νέους τρόπους σκέψης και έκφρασης, να καλλιεργήσουν δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας και διαχείρισης προβλημάτων. Με αυτές τις προδιαγραφές και με βάση το στρατηγικό σχεδιασμό του Ομίλου, σχεδιάζουμε και υλοποιούμε εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης, και επιμόρφωσης. Για την περίοδο 2016-2017, έχουμε εστιάσει στη δημιουργία και υλοποίηση ενός ολοκληρωμένου συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας. Στο πλαίσιο αυτό, αναβαθμίσαμε το πρόγραμμα εκπαίδευσης τόσο για το μόνιμο προσωπικό όσο και το προσωπικό τρίτων εταιρειών, με σκοπό την πληρέστερη κατανόηση των πιθανών κινδύνων στις εργασίες τους και τη λήψη προληπτικών μέτρων για την αντιμετώπισή τους.

Αμφίδρομη επικοινωνία

Η ενημέρωση και ο ανοιχτός διάλογος αποτελούν τη βάση μιας ουσιαστικής και δημιουργικής σχέσης με τους εργαζόμενους μας και την προϋπόθεση για την ενίσχυση της δέσμευσης όλων μας να κάνουμε την εργασία μας αποδοτικότερη και την καθημερινότητά μας καλύτερη. Εφαρμόζουμε συστηματικά δράσεις,



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

για να ενημερώνουμε για τις πολιτικές και τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, να ενισχύουμε το διάλογο και να ενθαρρύνουμε την εποικοδομητική κριτική.

Με το βλέμμα μας στραμμένο στην Κοινωνία

Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, υιοθετώντας ως στρατηγικό στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη και την υπεύθυνη συμπεριφορά απέναντι στο κοινωνικό σύνολο, ιεραρχεί τις ανάγκες της κοινωνίας και δραστηριοποιείται σε τρεις βασικούς άξονες: **Κοινωνία-Άνθρωπος-Περιβάλλον**.

Για τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες

Το 2016, αναγνωρίζοντας ότι το προσφυγικό αποτελεί πλέον ένα διεθνές ζήτημα που επηρεάζει άμεσα τη χώρα μας, ο Όμιλος στάθηκε από την αρχή αρωγός στην αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, προχωρώντας σε δράσεις ανακούφισης των προσφύγων στη Χίο, καθώς και σε άλλα σημεία υποδοχής, όπως ο Ελαιώνας, η Μυτιλήνη, η Ειδομένη, η Τήλος, τα Διαβατά, ο Σκαρμαγκάς και το Σχιστό. Ταυτόχρονα, συνεχίστηκαν οι δράσεις όπως: Η δωρεά πετρελαίου θέρμανσης σε σχολεία, ΚΑΠΗ όμορων δήμων και ΜΚΟ πανελλαδικά. Η ενίσχυση της λειτουργίας των κοινωνικών παντοπωλείων των όμορων δήμων. Η οικονομική υποστήριξη ΜΚΟ, Ιδρυμάτων και φιλανθρωπικών οργανώσεων μετά από αξιολόγησή τους για τη συμβολή τους στην ανακούφιση των ευπαθών ομάδων. Η φιλοξενία παιδιών άπορων οικογενειών των όμορων δήμων σε παιδικές κατασκηνώσεις και, για τρίτη συνεχόμενη χρονιά, κατασκηνωτικά προγράμματα για άτομα με ειδικές ανάγκες.

Για τη Νέα Γενιά και την Εκπαιδευτική Κοινότητα

Η επιβράβευση νεοεισαχθέντων σε ΑΕΙ/ΤΕΙ φοιτητών όμορων δήμων. Η προσπάθεια των φοιτητών επιβραβεύεται με χρηματικό έπαινο στο πλαίσιο εκδηλώσεων σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Τα τελευταία 8 χρόνια έχουν βραβευτεί συνολικά 2.300 φοιτητές. Το Πρόγραμμα υποτροφιών για μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό απευθύνεται σε νέους από όλη την Ελλάδα, που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν σπουδές πλήρους φοίτησης με μέγιστη διάρκεια τα δύο έτη. Πραγματοποιείται φέτος για 4η χρονιά ενώ μέχρι σήμερα έχουν δοθεί 22 υποτροφίες σε διεθνώς

αναγνωρισμένα Πανεπιστήμια. Η χορηγία υποτροφιών για μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα παρέχεται σε συνεργασία με εκπαιδευτικούς φορείς και ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

Σεμινάρια για βελτίωση των δεξιοτήτων των νέων από τις τοπικές κοινωνίες σε συνεργασία με εκπαιδευτικά ιδρύματα. Στόχος του προγράμματος είναι η ενδυνάμωση των νέων στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, προσφέροντάς τους πολύτιμη γνώση σε τομείς όπως η επιχειρηματικότητα, η στρατηγική, το μάρκετινγκ και η διαπροσωπική επικοινωνία. Το περιβαλλοντικό επιμορφωτικό πρόγραμμα για μαθητές απομακρυσμένων περιοχών «Η ενέργεια για ζωή ταξιδεύει...». Το πρόγραμμα πραγματοποιείται φέτος για 3η χρονιά και μέχρι σήμερα έχει επισκεφθεί 34 απομακρυσμένες περιοχές με τη συνεργασία 15 ΜΚΟ, ενώ το έχουν παρακολουθήσει 3.400 μαθητές. Πιστεύουμε ότι η υποστήριξη και η κατάρτιση της νέας γενιάς αποτελεί επένδυση για το μέλλον και προσδίδει προστιθέμενη αξία στον Όμιλο, καθώς μ' αυτές τις δράσεις δίνεται η δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν εφόδια και προοπτική για να αντιμετωπίσουν όσο το δυνατόν καλύτερα τις προκλήσεις του μέλλοντος.

Για το Περιβάλλον

Ο σεβασμός στο περιβάλλον αποτελεί μία από τις βασικές προτεραιότητές μας. Μετά την ολοκλήρωση του έργου αναβάθμισης του διυλιστηρίου Ελευσίνας, υλοποιούνται περιβαλλοντικές επενδύσεις οι οποίες τη φετινή χρονιά ξεπέρασαν τα 10 εκ. ευρώ.

Για τον Πολιτισμό

Στηρίζουμε σταθερά κάθε σημαντική δραστηριότητα που προάγει τον πολιτισμό, γιατί πιστεύουμε ότι μπορεί να αποτελέσει μοχλό εξέλιξης και ανάπτυξης του τόπου μας. Εκδηλώσεις, όπως τα Αισχύλεια, η ανάδειξη των αρχαιολογικών χώρων, όπως της Ελευσίνας, και η αποκατάσταση του Τελεστηρίου, είναι πρωτοβουλίες που θα διασώσουν την πολιτιστική μας κληρονομιά και θα προβάλλουν τις τοπικές κοινωνίες. Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, ως υπεύθυνος κοινωνικός εταίρος, θα συνεχίσει και στο μέλλον να αφουγκράζεται τις ανάγκες της κοινωνίας και να προσαρμόζει ανάλογα τις δράσεις του.

Επωνυμία: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.

Δραστηριότητα: Βιομηχανία (Διύλιση & Εμπορία Προϊόντων Πετρελαίου)

Ίδρυση: 1998

Μετοχική Σύνθεση: ΤΑΙΠΕΔ 35,5%, Paneuropean Oil and Industrial Holdings S.A. 42,6%, Θεσμικοί 13,8%, Ιδιώτες επενδυτές 8,1%

Θυγατρικές στο Εξωτερικό: Κύπρος, Βουλγαρία, Σερβία, Π.Γ.Δ.Μ. και Μαυροβούνιο

Αριθμός Προσωπικού 2015: 3.301

(2.649 εντός Ελλάδας, 652 εκτός Ελλάδας)

Επικοινωνία:

Χειμάρας 8α,

15125 Μαρούσι,

Τηλ.: 2106302000

Fax.: 2106302510/511

e-mail: info@hellenic-petroleum.gr

url: www.hellenic-petroleum.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015.....(εκατ. €)

Κύκλος Εργασιών7.303

Κέρδη EBITDA 758



Για ακόμα μια χρονιά η Goldair Handling συνέχισε την αναπτυξιακή της πορεία, επενδύοντας στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών της και στην εξωστρέφεια, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας στην εγχώρια αγορά, ενώ παράλληλα ενίσχυσε τη φήμη της στη διεθνή αεροπορική κοινότητα, μέσω των δραστηριοτήτων της. Η εμπιστοσύνη, που δείχνουν οι πελάτες μας (αεροπορικές εταιρείες), δικαιώνουν τις προσπάθειες των μετόχων, της διοίκησης και των εργαζομένων της Goldair Handling που μέσα σε ένα ασταθές οικονομικό περιβάλλον, συνέβαλλαν ουσιαστικά στο τελικό αποτέλεσμα. Όσον αφορά στο 2015 και στις δυσκολίες που αντιμετώπισε η χώρα μας με τα capital controls και τις έντονες πολιτικές εξελίξεις, η εταιρεία έδειξε ετοιμότητα, ψυχραιμία, καθώς και συνέπεια, ανταποκρινόμενη στις υποχρεώσεις της, τόσο έναντι των εργαζομένων της, όσο και έναντι του κράτους. Τους ευχαριστώ όλους θερμά για την στήριξή τους και είμαι βέβαιος ότι η Goldair Handling θα αποτελέσει, και τα επόμενα χρόνια, σημαντικό πυλώνα ανάπτυξης, συμβάλλοντας δυναμικά, αφενός μεν στην ενίσχυση του εγχώριου τουρισμού με τη διατήρηση χιλιάδων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε στην εξωστρέφεια, διευρύνοντας το διεθνές δίκτυο που δραστηριοποιούμαστε.

Δημήτρης Παπαμιχαήλ
Chief Executive Officer

Goldair Handling

Μαζί με τους Ανθρώπους μας πάμε μπροστά

Η Goldair Handling έχει στηρίξει την ανάπτυξή της πάνω στον αμοιβαίο σεβασμό και στο χτίσιμο κοινής στρατηγικής με τους ανθρώπους της, γι' αυτό και το πιστεύω μας είναι ότι η βιωσιμότητα και η εξέλιξη της εταιρείας μπορεί να γίνει μόνο μέσω της εξέλιξης και ανάπτυξης των ανθρώπων μας. Από το 1999 μέχρι και σήμερα, το 90% των διοικητικών μας θέσεων, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, έχει καλυφθεί από εσωτερικές μετακινήσεις στελεχών.

Για να μπορέσουμε να αξιοποιήσουμε στο μέγιστο τις δυνατότητες του κάθε ενός από τους συναδέλφους μας, ακολουθούμε το μότο "Tell me and I forget, teach me and I may remember, involve me and I learn". Οι επιχειρησιακοί προϊστάμενοι και διευθυντές της εταιρείας, μαζί με τη διοίκηση, σχεδιάζουν τον τρόπο που θέλουμε να λειτουργούμε, αντανακλώντας τις αξίες μας και ακολουθώντας πιστά το τρίπτυχο του ιδρυτή μας, «Προοδευτική σκέψη, Καινοτόμος δράση, Σκληρή δουλειά», με κύρια συστατικά το πάθος, την αφοσίωση και τη δέσμευση στο αποτέλεσμα.

Η διαχείριση των ταλέντων μας στηρίζεται στους εξής έξι πυλώνες. Έχουμε δημιουργήσει ειδικευμένο σύστημα «Διαχείρισης διαδικασίας Απόδοσης και προσωπικής Ανάπτυξης για βελτιστοποίηση ικανοτήτων», που σκοπό έχει τους ξεκάθαρους ετήσιους στόχους, ανά εργαζόμενο, και τη συζήτηση με τους προϊσταμένους τους για το πλάνο βελτιστοποίησης των ικανοτήτων τους, αλλά και την επιθυμία τους για εξέλιξη. Δίνουμε προτεραιότητα επιλογής κάλυψης διοικητικών, και μη, θέσεων εργασίας μέσα από τον οργανισμό. Πραγματοποιούμε συνεχείς εκπαιδεύσεις από εσωτερικούς εκπαιδευτές, αλλά και από εξωτερικούς φορείς, τόσο σε τεχνικές όσο και σε κοινωνικές δεξιότητες. Στηρίζουμε την ενίσχυση της ισχυρής κουλτούρας μας με έμπειρους μέντορες για τη μετάδοση των αξιών μας και την εκμάθηση του ορθού τρόπου λειτουργίας της εταιρείας μας. Ακούμε ενεργά τις προτάσεις των ανθρώπων μας, μέσω διαδικασίας κατάθεσης προτάσεων βελτίωσης και της ελεύθερης πρόσβασης στη διοίκηση, ανεξαρτήτου εμπειρίας ή θέσης. Αναγνωρίζουμε και ενθαρρύνουμε την καλή απόδοση και την ομαδικότητα με βραβεύσεις, με ευχαριστήριες επιστολές από το Διευθύνοντα Σύμβουλο, με διαδραστικές εκδηλώσεις που έχουν ως γνώμονα την ενίσχυση της ομαδικότητας, αλλά και τη συνεχή εξέλιξή μας.



Φανή Μελέτη
Human Resources Director

Καριέρα στην Goldair Handling μέσα από την οπτική των Ανθρώπων της



Ελένη Σφανού
Finance Director

Η Goldair Handling προσφέρει όραμα στους εργαζόμενούς της και κερδίζει την αφοσίωσή τους. Ένα απλό σύστημα αξιών, που στηρίζεται στην αναγνώριση του εργαζομένου ως ανθρώπου άξιου σεβασμού, μας ενώνει και μας δίνει δύναμη να προχωρήσουμε.



Ανδρέας Φωτάκης
Commercial & Business Development Director

Η εξωστρέφεια, η μεθοδικότητα και η επιμονή πάνω στους εταιρικούς στόχους θα είναι για εμάς στην Goldair Handling οι βασικές μας προτεραιότητες στο άμεσο μέλλον.



Χρήστος Πανταζής
Business Units Manager

Αξιοκρατία, σεβασμός, ομαδικότητα. Αρχές που αποτελούν το βασικό συστατικό της επιτυχίας της Goldair Handling και των ανθρώπων της.



Goldair Handling

Επωνυμία: GOLDAIR HANDLING – ΓΚΟΛΝΤΑΪΡ
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ ΕΔΑΦΟΥΣ Α.Ε.

Δραστηριότητα: Υπηρεσίες Επίγειας
Εξυπηρέτησης

Ίδρυση: 1992

Μετοχική Σύνθεση: Goldair A.E. 51%,
Ground Dynamic Partners 49%

Θυγατρικές στο Εξωτερικό
Goldair Handling Bulgaria Ltd (Βουλγαρία),
LGS Ltd (Louis Goldair Services Ltd) (Κύπρος)

Αριθμός Προσωπικού 2015: 1.971 (Μ.Ο.)

Αριθμός Προσωπικού 2014: 1.858 (Μ.Ο.)

Επικοινωνία:

Κτήριο 24 (1ος όροφος), Εμπορευματικός
Σταθμός, 19019 Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών
«Ελ. Βενιζέλος»

Τηλ.: 2103543000, Fax: 2103543750

e-mail: e.georgantopoulou@goldair-handling.gr

url: www.goldair-handling.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €):

Κύκλος Εργασιών58

Κέρδη EBITDA..... 7

Η Goldair Handling υποστηρίζει την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Στο ετήσιο πρόγραμμα ενεργειών της, η Goldair Handling έχει εντάξει δράσεις που αφορούν στην Κοινωνία και στο Περιβάλλον, με σκοπό την ενσωμάτωση των αξιών της Αειφορίας και της Βιωσιμότητας. Η Goldair Handling πραγματοποιεί εθελοντικές ενέργειες για την υποστήριξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων, δράσεις για την προστασία του περιβάλλοντος με προγράμματα ανακύκλωσης και καθαρισμού ακτών, χορηγίες για την ενδυνάμωση δραστηριοτήτων Μη Κερδοσκοπικών Οργανισμών (ΜΚΟ) και μη, καθώς επίσης δημιούργησε προϋποθέσεις και ευκαιρίες για βιώσιμη ανάπτυξη και ευημερία.

Οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές ενέργειες έχουν στόχο την ευαισθητοποίηση και παρακίνηση του προσωπικού σε θέματα εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας, με πιο πρόσφατες τις κάτωθι:

Αθήνα

Μάρτιος 2015: Υποστήριξη Παγκόσμιας Ενέργειας (60+ Earth Hour #YourPowerToSave ThePlanet)

Σεπτέμβριος 2015: Εθελοντική Δράση «Κίνηση Αλληλεγγύης» (Κυριακάτικο Σχολείο Μεταναστών για τους Πρόσφυγες)

Νοέμβριος 2015: Μαραθώνιος Αθηνών (Χορηγία στον ΜΚΟ «Χαμόγελο του Παιδιού»)

Δεκέμβριος 2015: Κοινωνικό Πρόγραμμα "Metaferoume Elpida" (σε συνεργασία με την TNT)

Δεκέμβριος 2015: Χορηγία σε οργανισμό «Γιατροί χωρίς Σύνορα»

Αραξος

Ιούνιος 2015: Καθαρισμός ακτής Πολιτιστικός Σύλλογος «Νιφορέεικων»

Ζάκυνθος

Μάιος & Ιούνιος 2015: Καθαρισμός ακτής, περιοχή Καλαμάκι – «ΜΕΣΟΓΕΙΟΣ SOS»

Κατασκευές από Ανακυκλώσιμα Υλικά – 3ο ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟ

Καβάλα

Οκτώβριος 2015: Καθαρισμός ακτής Καλαμίτσας, Ελληνική Ένωση Προστασίας Θαλάσσιου Περιβάλλοντος – HELMEPA, Παγκόσμιος Εθελοντικός Καθαρισμός Ακτών 2015 (International Coastal Cleanup-ICC)

Κεφαλληνία

Σεπτέμβριος & Οκτώβριος 2015: Καθαρισμός πάρκου Κούταβου, Λιμνοθάλασσας & Ακτής

Μυτιλήνη

Μάιος 2015: Καθαρισμός Βυθού & Ακτής – "Σώστε τη Μεσόγειο"

Εταιρικές Διακρίσεις & Πιστοποιήσεις



- **ATH station-Aegean Airlines:**
Highest Passenger Growth Station Athens
- **SAS (Scandinavian Airlines)**
"Overall special achievements"
- **GSE Safety Innovation:**
Ground Handling International Magazine



3Ε

Coca-Cola Τρία Έψιλον

Μαζί για όσα μας ενώνουν

«Οι άνθρωποί μας είναι η βάση για την επιτυχία μας και η έμπνευση για το μέλλον μας. Επενδύουμε σταθερά και ολοκληρωμένα στην ανάπτυξή τους. Είμαστε δίπλα τους σε κάθε βήμα, παρέχοντας τα εφόδια και την υποστήριξη που χρειάζονται για την εξέλιξη της καριέρας τους τόσο στη χώρα, όσο και στον ευρύτερο Όμιλό μας. Παράλληλα, φροντίζουμε να δίνουμε ευκαιρίες στους νέους της χώρας μας να ξεκινήσουν μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία μαζί μας και να κυνηγήσουν με αισιοδοξία τα όνειρά τους».



Σοφία Κάντα
HR Director Ελλάδας-Κύπρου

Επενδύουμε στους ανθρώπους μας

Στην Coca-Cola Τρία Έψιλον απασχολούμε 1.500 εργαζόμενους στην Ελλάδα, οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς και υποστηρίζουν μια ευρεία γκάμα κατηγοριών και αγαπημένων προϊόντων υψηλής ποιότητας.

Η φροντίδα και η συνεχής εξέλιξη των ανθρώπων μας είναι στην καρδιά των αξιών μας. Εφαρμόζουμε μια ολοκληρωμένη στρατηγική ανάπτυξης των ανθρώπων μας η οποία υλοποιείται μέσα από συγκεκριμένα ατομικά πλάνα ανάπτυξης καθώς και μέσα από προγράμματα εκπαίδευσης και ταχείας εξέλιξης. Μέσα από την προσέγγιση αυτή, διασφαλίζουμε τη συνεχή ενίσχυση των δεξιοτήτων τους, την αξιοποίηση των ταλέντων τους και την προετοιμασία τους για το επόμενο βήμα. Αξίζει να σημειωθεί ότι στους πρώτους 6 μήνες του 2016, το 86% των θέσεων ευθύνης έχουν καλυφθεί εσωτερικά.

Επιπλέον, κάθε χρόνο προσφέρουμε δεκάδες εποχικές θέσεις εργασίας ανά την Ελλάδα, τόσο στην εφοδιαστική μας αλυσίδα όσο και στις πωλήσεις μας, έναν δυναμικό τομέα που απασχολεί τους περισσότερους ανθρώπους συγκριτικά με άλλες εταιρείες του κλάδου. Μέσα από τις θέσεις αυτές, αρκετοί άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν στον οργανισμό μας, να αποκτήσουν νέες γνώσεις και εργασιακή εμπειρία, και να διεκδικήσουν μελλοντικά μόνιμες ευκαιρίες καριέρας.

Graduate Trainee Program – 26 χρόνια δίνουμε τη δυνατότητα σε νέους να αναπτύξουν το ταλέντο και τις δεξιότητές τους στην Ελλάδα

Εδώ και 26 χρόνια, μέσω του Graduate Trainee Program, προσφέρουμε στους νέους, που πραγματικά ξεχωρίζουν με το ταλέντο τους, τα κατάλληλα εφόδια για να ξεκινήσουν μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία μαζί μας. Όσοι εντάσσονται στο πρόγραμμα, μέσα από μια ολοκληρωμένη διαδικασία επιλογής, ξεκινούν μια διαδρομή πλούσια σε νέες εμπειρίες και εξοικειώνονται με τη συνολική δραστηριότητα και λειτουργία μιας δυναμικής εταιρείας. Κατά τη διάρκεια των 2 χρόνων του προγράμματος, το ατομικό πλάνο ανάπτυξης τους συνδυάζει εκπαίδευση σε βασικούς τομείς της εταιρείας, projects που προϋποθέτουν συνεργασία με ανθρώπους από διάφορους τομείς της εταιρείας, και τοποθέτηση σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας σε ευθυγράμμιση με το πλάνο καριέρας τους. Στόχος για τους Graduate Trainees είναι να εξελιχθούν μελλοντικά σε υψηλόβαθμες θέσεις, τόσο μέσα στην χώρα όσο και στον ευρύτερο Όμιλο Coca-Cola HBC.

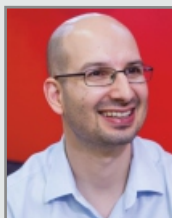
Η εταιρεία μας επίσης αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους εργοδότες στη χώρα και πρόσφατα αναγνωρίστηκε για 3η συνεχόμενη χρονιά ως μία από τις κορυφαίες εταιρείες στις οποίες προτιμούν να εργάζονται οι νέοι της Γενιάς Υ. Το 40% του δυναμικού μας ανήκει στη γενιά αυτή και οι νέοι μας αναγνωρίζουν ως έναν εργοδότη που πιστεύει σε εκείνους και δίνει ευκαιρίες καριέρας, επενδύοντας συνεχώς στο ανθρώπινο δυναμικό.

Καριέρα στην Coca-Cola Τρία Έψιλον μέσα από την οπτική των ανθρώπων της που συμμετείχαν στο Graduate Trainee Program



«Στην εταιρεία μας, οι νέοι έχουν την ευκαιρία να εργαστούν για μερικά από τα πιο αγαπημένα προϊόντα σε όλο τον κόσμο, να μάθουν πώς λειτουργεί η αγορά σε μια εταιρεία με ηγετικό ρόλο σε αυτή και να συνεργαστούν με ανθρώπους που έχουν πάθος και μεράκι».

Σουζάννα Παρή
Supply Chain Services Manager Ελλάδας-Κύπρου
Graduate Trainee 1999



«Δηλώνοντας συμμετοχή στο Graduate Trainee Program, οι νέοι έχουν τη δυνατότητα να ξεκινήσουν την καριέρα τους σε μια εταιρεία που έχει ως βασική προτεραιότητα τους ανθρώπους, έχει αδιαπραγμάτευτες αξίες και πάθος για αποτελέσματα».

Στέφανος Μουτεβελλής
Knowledge & Insights Manager Ελλάδας-Κύπρου
Graduate Trainee 2007

Δεσμευόμαστε για την προστασία του περιβάλλοντος, με στόχο την αειφόρο ανάπτυξη

Η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί μία από τις σημαντικότερες δεσμεύσεις της Coca-Cola Τρία Έψιλον. Η εταιρεία υλοποιεί σειρά πρωτοβουλιών για τη μείωση του περιβαλλοντικού της αποτυπώματος τόσο στην παραγωγική διαδικασία όσο και, ευρύτερα, στη διαχείριση του κύκλου ζωής των προϊόντων της, παράλληλα με την εφαρμογή των αρχών βιώσιμης ανάπτυξης στη λειτουργία και τις διαδικασίες της. Ως μέλος του Ομίλου Coca-Cola HBC, ο οποίος διακρίνεται για την πολιτική βιώσιμης ανάπτυξης που ακολουθεί και κατέχει ηγετική θέση στους Δείκτες Βιώσιμης Ανάπτυξης Dow Jones (DJSI), η Coca-Cola Τρία Έψιλον θέτει ψηλά τον πήχη για τις πολιτικές, τις πρακτικές και τα προγράμματα που εφαρμόζει σε τοπικό επίπεδο. Ειδικότερα, οι πρωτοβουλίες για το περιβάλλον αναπτύσσονται σε 4 τομείς: α) ορθολογική διαχείριση υδάτινων πόρων, β) ενέργεια και προστασία του κλίματος, γ) συσκευασία και ανακύκλωση και δ) εξοικονόμηση ενέργειας. Κάθε χρόνο τα αποτελέσματα είναι σημαντικά: μείωση του δείκτη χρήσης ενέργειας κατά 6,2% (2014-2015) και μείωση του δείκτη χρήσης νερού κατά 10,2% για την ίδια χρονική περίοδο.

Είμαστε δίπλα στους νέους, με πράξεις

Στην Coca-Cola Τρία Έψιλον, στηρίζουμε τη νέα γενιά, με ουσιαστικές πρωτοβουλίες για ένα καλύτερο μέλλον, όπως «Το Σχολείο Που Θέλει», ένα πρωτοποριακό πρόγραμμα το οποίο από το 2012 φροντίζει -σε συνεργασία με τους τοπικούς φορείς- να αναμορφώνει σχολεία, παραδίδοντας ασφαλέστερους, καταλληλότερους και ομορφότερους χώρους

στους μαθητές και το διδακτικό προσωπικό. Με συνολική επένδυση που ξεπερνά το 1 εκατομμύριο Ευρώ, το πρόγραμμα έχει συμβάλει στην ουσιαστική διαμόρφωση 12 σχολείων μέχρι σήμερα, στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη.

Προσφέρουμε στήριξη στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες

Σε συνεργασία με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, φορείς και οργανισμούς, η εταιρεία διαθέτει τα προϊόντα της σε κοινωνικά συστήματα, τράπεζες τροφίμων, κοινωνικά παντοπωλεία και άλλους κοινωνοφελείς σκοπούς, στηρίζοντας τους συνανθρώπους μας. Ήδη μέσα στο πρώτο τρίμηνο του 2016, πρόσφερε περισσότερα από 16.000 κιβώτια, τα οποία αντιστοιχούν σε περισσότερα από 38.000 λίτρα, καλύπτοντας ανάγκες κυρίως σε χυμούς Amita και Φυσικό Μεταλλικό Νερό ΑΥΡΑ. Για να στηρίξει τους πρόσφυγες που βρίσκονται στη χώρα μας, η Coca-Cola Τρία Έψιλον ανέλαβε ενεργό ρόλο και, από τον Ιούλιο του 2015, έχει προσφέρει είδη ανάγκης και περισσότερα από 100.000 λίτρα νερού και χυμών σε φορείς και οργανισμούς. Η εταιρεία στηρίζει το έργο της οργάνωσης ΜΕΤΑδραση για τα ασυνόδευτα παιδιά που φτάνουν στην Ελλάδα, τα οποία έχουν χάσει ή έχουν χωριστεί από τους γονείς τους και χρειάζονται προστασία και φροντίδα, έχοντας αναλάβει την κάλυψη για τη δομή φιλοξενίας στη Λέσβο, με την παροχή των ετήσιων αναγκών σε χυμούς και νερό για τα παιδιά που φιλοξενούνται εκεί, ενώ παράλληλα ενίσχυσε με προϊόντα και τη δομή φιλοξενίας στη Σάμο.

Επωνυμία: COCA – COLA 3E ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Β.Ε.Ε

Δραστηριότητα: Βιομηχανία (Ποτά)

Ίδρυση: 1969

Αριθμός Προσωπικού 2015: 1.528

Επικοινωνία:

Κεντρικά Γραφεία: Α. Κηφισίας 60

15125 Μαρούσι,

Τηλ.: 210 6381700

Fax: 210 6381900

e-mail: info@cchellenic.com

url: www.coca-colahellenic.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015.....(εκατ. €)

Κύκλος Εργασιών412,9

Εταιρικές Διακρίσεις 2014-2015

- Για 3η συνεχή χρονιά στις κορυφαίες θέσεις μεταξύ των εταιρειών που θέλει να εργαστεί η Γενιά Υ, σύμφωνα με την έρευνα «Καριέρα & Γενιά Υ» που ανέδειξε την Coca-Cola Τρία Έψιλον στη 2η θέση
- Βράβευση για το Πρόγραμμα «Το Σχολείο που θέλει» στα Corporate Affairs Excellence Awards
- Πρόκριση στα Ευρωπαϊκά Βραβεία Επιχειρήσεων για το Περιβάλλον για την καινοτόμο φιλία του ΑΥΡΑ με 24% λιγότερο πλαστικό
- 4 διακρίσεις για τις πρακτικές και τα προγράμματα Υγείας και Ασφάλειας στα Health & Safety Awards 2015
- 4 διακρίσεις στα Hellenic Responsible Business Awards 2015 για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την προστασία του περιβάλλοντος και τη συνεισφορά στην κοινωνία
- Διάκριση στα βραβεία Made in Greece και την κατηγορία Business Excellence
- Για 2 χρονιές μεταξύ των Most Admired Companies στην Ελλάδα



Graduate Trainees



Η ΑΔΜΗΕ Α.Ε. (Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας) συστάθηκε με το Ν. 4001/2011 και οργανώθηκε και λειτουργεί ως Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς κατά τις διατάξεις της Οδηγίας 2009/72/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Εταιρεία ασκεί τις αρμοδιότητες και εκτελεί τα καθήκοντα του Κυρίου και Διαχειριστή του Ελληνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΜΗΕ), σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4001/2011, τα προβλεπόμενα στον Κώδικα Διαχείρισης του Συστήματος και την άδεια διαχείρισης του ΕΣΜΗΕ.

Η συμμόρφωση του ΑΔΜΗΕ, με τις απαιτήσεις που δίδουν το μοντέλο του Ανεξάρτητου Διαχειριστή Μεταφοράς, πιστοποιήθηκε από τη Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας (ΡΑΕ) το Δεκέμβριο του 2012.

Σκοπός της Εταιρείας είναι η λειτουργία, ο έλεγχος, η συντήρηση και η ανάπτυξη του ΕΣΜΗΕ, ώστε να διασφαλίζεται ο εφοδιασμός της χώρας με ηλεκτρική ενέργεια, με τρόπο επαρκή, ασφαλή, αποδοτικό και αξιόπιστο, καθώς και η λειτουργία της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας, που σχετίζεται με τις εκτός του Ημερησίου Ενεργειακού Προγραμματισμού (ΗΕΠ) συναλλαγές, σύμφωνα με τις αρχές της διαφάνειας, της ισότητας και του ελεύθερου ανταγωνισμού.

Λόγω του προαναφερθέντος κομβικού ρόλου της Εταιρείας, έχουν ληφθεί όλα τα αναγκαία μέτρα και έχουν οργανωθεί όλες εκείνες οι απαραίτητες διαδικασίες για να διασφαλιστεί η ανεξαρτησία της, η απερίγκλιτη τήρηση της αρχής της «ίσης μεταχείρισης» για όλους τους Χρήστες του Συστήματος και τους Συμμετέχοντες στην Αγορά Ηλεκτρικής Ενέργειας, η διαφάνεια στη λειτουργία της και η τήρηση της αρχής της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών που ο ΑΔΜΗΕ διαχειρίζεται.

Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση για τα παραπάνω αποτελεί το έμπυχο δυναμικό του, που καθημερινά βρίσκεται στην πρώτη γραμμή για την κάλυψη των ενεργειακών αναγκών των Ελλήνων πολιτών.

Ιωάννης Μιλιάδης
Διευθύνων Σύμβουλος



Αποστολή, όραμα και αξίες

Αποστολή

Ως Διαχειριστής του Ελληνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΜΗΕ), ο ΑΔΜΗΕ έχει ως αποστολή τη διασφάλιση του εφοδιασμού της χώρας με ηλεκτρική ενέργεια, προωθώντας την ανάπτυξη του ελεύθερου ανταγωνισμού στην Ελληνική Αγορά Ηλεκτρικής Ενέργειας και εξασφαλίζοντας την ισότιμη μεταχείριση των χρηστών του ΕΣΜΗΕ και των συμμετεχόντων της Αγοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας. Βασικές αρμοδιότητες του ΑΔΜΗΕ είναι:

- Η ασφαλής λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας με βάση την αγορά ηλεκτρικής ενέργειας, σε συνεργασία κυρίως με τον ΛΑΓΗΕ, αλλά και το Διαχειριστή Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΔΕΔΔΗΕ),
- οι μετρήσεις ηλεκτρικής ενέργειας, καθότι ο ΑΔΜΗΕ συλλέγει και πιστοποιεί την έγχυση και απορρόφηση ηλεκτρικής ενέργειας σε κάθε σημείο του Συστήματος,
- η διευθέτηση των χρεώσεων-πιστώσεων των συμμετεχόντων στην αγορά ηλεκτρικής ενέργειας με βάση τις πιστοποιημένες μετρήσεις,
- η τήρηση των διαφόρων λογαριασμών που συνδέεται με τις πληρωμές της αγοράς, όπως ο Μηχανισμός Ανάκτησης Μεταβλητού Κόστους για τις γεννήτριες, Ειδικός Φόρος Κατανάλωσης Φυσικού Αερίου, χρεώσεις και πιστώσεις των διαφόρων συμμετεχόντων, Σύστημα Χρέωσης Χρήσης, Ειδικό Τέλος Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (το οποίο με τη σειρά του πληρώνει για τον ΛΑΓΗΕ), τέλη Μη Συμμόρφωσης, κλπ.
- ο καθορισμός της διασυνοριακής ανταλλαγής ηλεκτρικής ενέργειας «Cross-Border Trade», να προτείνει διατάξεις που αφορούν στο κανονιστικό πλαίσιο που δίδει τη λειτουργία της απελευθερωμένης αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας στη Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας (ΡΑΕ).
- η συντήρηση και επέκταση του Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας.

Όραμα

Το όραμα του ΑΔΜΗΕ είναι να αποτελεί έναν από τους πιο αποτελεσματικούς διαχειριστές μεταφοράς ηλεκτρικής ενέργειας στην Ευρώπη, παρέχοντας προστιθέμενη αξία σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, στο πλαίσιο της αειφόρου ανάπτυξης, σεβόμενοι τον άνθρωπο παράλληλα με το περιβάλλον, προς όφελος των Χρηστών του Συστήματος, των Συμμετεχόντων της Αγοράς και της κοινωνίας στο σύνολό της.

Αξίες

Οι αξίες που συντείνουν στην επίτευξη της αποστολής του είναι:

Δέσμευση για αδιάλειπτο ενεργειακό εφοδιασμό της χώρας

Η εξασφάλιση της αδιάλειπτης λειτουργίας του Εθνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας και, κατά συνέπεια, του εφοδιασμού της χώρας με ηλεκτρική ενέργεια.

Αμεροληψία Η εγγύηση ισότιμης και χωρίς διακρίσεις πρόσβασης στο Σύστημα, για όλους τους Χρήστες.

Διαφάνεια Η εφαρμογή διαδικασιών πλήρους διαφάνειας στη λειτουργία του ΑΔΜΗΕ και παροχή όλων των απαραίτητων πληροφοριών προς τους φορείς της αγοράς, για την ενίσχυση του ελεύθερου ανταγωνισμού.

Αποδοτικότητα Η εκτέλεση των καθηκόντων του ΑΔΜΗΕ με τον πλέον αποδοτικό τρόπο και σύμφωνα με τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης, επιτυγχάνοντας τη βέλτιστη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων του, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της χώρας προς δημόσιο όφελος και δημιουργώντας αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Αειφορία Η εκτέλεση των καθηκόντων του ΑΔΜΗΕ, σύμφωνα με τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης με οικονομικούς, κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς όρους, ενισχύοντας την έρευνα και ανάπτυξη, την τεχνική κατάρτιση και την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του.



Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας

Στις σημερινές ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες, όπου εταιρείες και εργαζόμενοι καλούνται να αντιμετωπίσουν μια σειρά από αλλαγές και εξελίξεις, ο ΑΔΜΗΕ, πιστός στις αξίες και στο όραμά του, συνεχίζει να επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό του, προκειμένου να επιτύχει τους στρατηγικούς του στόχους.

Τα προσόντα και η διάθεση των εργαζομένων της Εταιρείας, ο ενθουσιασμός τους, η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους, το αίσθημα της δίκαιης μεταχείρισής τους και η συμμετοχή τους στους κοινούς στόχους, καθιστούν τους ανθρώπους μας ένα κρίσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ιδιαίτερα σε έναν κλάδο που χαρακτηρίζεται από υψηλή τεχνολογία.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ΑΔΜΗΕ αξιοποιεί κάθε εργαζόμενο μέσω της συνεχούς ανάπτυξης των επαγγελματικών δεξιοτήτων (competencies) και της αύξησής της αφοσίωσής του, με έμφαση στην ενδυνάμωση (empowerment), στην αποτελεσματική λειτουργία ομάδων και στην αξιοπιστία και δικαιοσύνη των πολιτικών Διαχειρίσις Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ειδικότερα, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Υποστήριξης της Εταιρείας, συμμετέχοντας ενεργά στη διαμόρφωση της εταιρικής στρατηγικής, εφαρμόζει, με τη βοήθεια των εμπειριών και εξειδικευμένων στελεχών της, πολιτικές Προγραμματισμού και Επιλογής Ανθρώπινου Δυναμικού, συστήματα Αμοιβών – Παροχών, Εκπαίδευσης & Ανάπτυξης, Οργάνωσης & Επικοινωνίας και Ασφάλειας & Υγείας, στοχεύοντας όχι μόνο στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη επαγγελματικών στόχων, αλλά και στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων, τη δημιουργία σύγχρονου και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και τη θεμελίωση σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεργασίας.

Οι άνθρωποί μας συμμερίζονται τις αξίες, μοιράζονται το κοινό όραμα και συνεισφέρουν στην πρόοδο της Εταιρείας με την υψηλή τεχνογνωσία και την πολύτιμη εμπειρία τους, ενώ διακρίνονται για την εξειδίκευση και βαθειά γνώση των τεχνολογιών αιχμής που εφαρμόζουν σε όλες τις λειτουργίες της Εταιρείας.

Ο ΑΔΜΗΕ, αποδεικνύοντας έμπρακτα την ανθρωποκεντρική προσέγγιση, ενισχύει τις δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, δημιουργεί κλίμα συνεργασίας και οικειοθελούς εμπλοκής των εργαζομένων (employee engagement) και υποστηρίζει την ανοιχτή και αμφίδρομη επικοινωνία, σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, σε συνδυασμό με τη διαφάνεια και το σεβασμό της ατομικότητας και της διαφορετικότητας.

Η Κοινωνική Ευθύνη απέναντι στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και την Αγορά

Ο ΑΔΜΗΕ ενισχύει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη του με βέλτιστες πρακτικές συνεισφοράς στην οικονομία, στην κοινωνία και στο περιβάλλον, και συγκεκριμένα:

Στην Οικονομία:

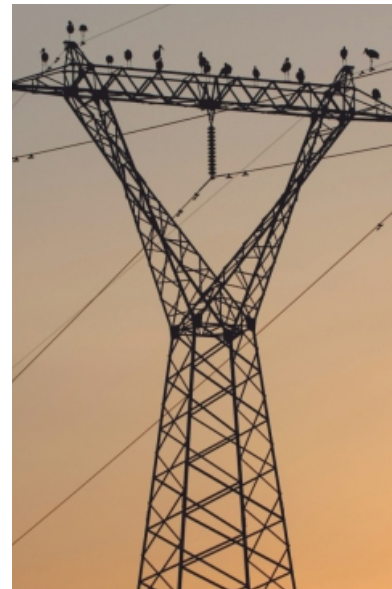
Με σημαντικές επενδυτικές δραστηριότητες σε νέα έργα ενίσχυσης του Διασυνδεδεμένου Συστήματος Μεταφοράς, που βελτιώνουν την αξιοπιστία και απόδοση του Συστήματος, και συμβάλλουν στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας.

Στην Κοινωνία:

Με ανταποδοτικά οφέλη στις τοπικές κοινωνίες, όπου πραγματοποιούνται έργα Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας, με ενημέρωση και συνεργασία με τις τοπικές κοινωνίες για την ελαχιστοποίηση των αντιδράσεων κατά τη διάρκεια υλοποίησης έργων, με συστηματική συντήρηση του εξοπλισμού των εγκαταστάσεων του Συστήματος, εξασφαλίζοντας την αξιόπιστη και ασφαλή λειτουργία του προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

Στην προστασία του Περιβάλλοντος:

Με σχεδιασμό και κατασκευή κλειστού τύπου Υποσταθμών σε πυκνοδομημένες περιοχές ή σε περιοχές με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, με εγκατάσταση υπόγειων Γραμμών σε τόπους ιδιαίτερης πολιτιστικής ομορφιάς, με χρήση Μετασχηματιστών μειωμένης στάθμης θορύβου για μείωση της ηχορύπανσης, με πόντιση υποβρυχίων καλωδίων στο πλαίσιο του προγράμματος διασύνδεσης νησιών, υποκαθιστώντας τους αυτόνομους σταθμούς, με συνέπεια τη μείωση της εξάρτησης από το πετρέλαιο.



Επωνυμία: Ανεξάρτητος
Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής
Ενέργειας "ΑΔΜΗΕ" Α.Ε.

Δραστηριότητα: Ενέργεια

Ίδρυση: 2011

**Πρόεδρος & Αναπληρωτής Διευθύνων
Σύμβουλος**

Κορωνιώτακης Εμμανουήλ

Διευθύνων Σύμβουλος

Μηλάνας Ιωάννης

Αριθμός Προσωπικού 2015: 1.409

Αριθμός Προσωπικού 2014: 1.418

Αριθμός Προσωπικού 2013: 1.440

Αριθμός Προσωπικού 2012: 1.512

Επικοινωνία:

Δυρραχίου 89 & Κηφισού,
10443 Αθήνα

Τηλ.: 210 5192101

e-mail: info@admie.gr

url: www.admie.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)

Κύκλος Εργασιών265

Κέρδη EBITDA 155



Παρά τη δύσκολη συγκυρία συνεχίζουμε να επενδύουμε στην Ελλάδα και τους ανθρώπους της

Στον απόηχο μίας διεθνούς οικονομικής κρίσης και ενώ η βιωσιμότητα των επενδύσεων πρωταγωνιστεί στον παγκόσμιο δημόσιο διάλογο, έχει γίνει αντιληπτό από όλους ότι η ηθική στην επιχειρηματική δραστηριότητα αποτελεί παράγοντα οικονομικής σταθερότητας και ανάπτυξης. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις παγκοσμίως, έχοντας κατανοήσει πλήρως το ρόλο και τις ευθύνες τους, έχουν φροντίσει να ενσωματώσουν την έννοια της βιωσιμότητας στην επιχειρηματική στρατηγική τους. Η αλήθεια είναι πάντα απλή. Ηθική επιχειρηματικότητα είναι να σέβεσαι τους εργαζομένους σου, τους μετόχους σου, τους προμηθευτές σου, τους πελάτες σου, την κοινωνία που σε φιλοξενεί. Να ανταποκρίνεσαι στις υποχρεώσεις σου απέναντί τους και να υπηρετείς έναν διπλό στόχο: την σταθερή μεγέθυνση του αναπτυξιακού σου αποτυπώματος, ταυτόχρονα με την σταθερή μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματός σου στη φύση.

Αυτή είναι μια οριζόντια επιλογή επιχειρηματικής ηθικής της Ελληνικός Χρυσός στις λειτουργίες, την οργάνωση, την παραγωγή, τη διοίκησή της. Είναι συνειδητή επιχειρηματική απόφαση που θέτει πρότυπα συμπεριφοράς και δράσης, σε βάσεις ηθικής, ειλικρίνειας, αμιλλας, χωρίς κριτήρια μονοπωλιακής υπεροχής και επιβολής. Με αυτό το όραμα και τις αξίες, από τις αρχές του 2004, ξεκινήσαμε τη διαδρομή μας, μέσα σε ένα περιβάλλον έντονων αβεβαιότητας και προκλήσεων. Οδηγός μας σε αυτήν τη διαδρομή είναι η δέσμευσή μας για βιώσιμη ανάπτυξη, βελτίωση και ανάδειξη της περιοχής της ΒΑ Χαλκιδικής, όπου δραστηριοποιούμαστε. Παρά τη δύσκολη οικονομική συγκυρία των τελευταίων ετών, συνεχίζουμε να επενδύουμε στο προσωπικό μας, να βελτιώνουμε τις συνθήκες εργασίας και να συνεισφέρουμε ουσιαστικά στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.

Μιχάλης Θεοδωρακόπουλος
Διευθύνων Σύμβουλος

Στην πλήρη ανάπτυξη του επενδυτικού σχεδίου, θα δημιουργηθούν περίπου 5.000 θέσεις εργασίας

Η μεταλλευτική επένδυση της Ελληνικός Χρυσός στη Χαλκιδική αποτελεί τη μεγαλύτερη παραγωγική επένδυση στην Ελλάδα. Το όραμά μας είναι να δημιουργήσουμε μία μακροπρόθεσμη, κερδοφόρο επιχείρηση με υγιή περιθώρια, χρησιμοποιώντας υπεύθυνα αναπτυξιακή προσέγγιση για τα έργα, αλλά και για τους ανθρώπους μας.

Η εταιρεία μας αποτελεί το μεγαλύτερο εργοδότη της περιοχής. Απασχολούμε, άμεσα ή έμμεσα (εργολάβοι), 1.766 εργαζομένους, εκ των οποίων, η συντριπτική πλειοψηφία προέρχεται από την ευρύτερη περιοχή του Δήμου Αριστοτέλη. Σε πλήρη ανάπτυξη του επενδυτικού σχεδίου, υπολογίζεται ότι θα έχουν δημιουργηθεί συνολικά περίπου 5.000 άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας.

Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί κύριο συστατικό της επιτυχημένης πορείας μας και, γι' αυτό, εφαρμόζουμε μια σειρά από αδιαπραγμάτευτες αρχές και αξίες, όπως:

- η ενίσχυση της απασχόλησης με τη συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας
- η προώθηση της εσωτερικής κουλτούρας, με σκοπό τη δημιουργία κοινής ταυτότητας του προσωπικού της σε όλους τους χώρους εργασίας
- η ανάπτυξη και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού
- και τέλος, η πολιτική ίσων ευκαιριών μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας κλπ.

Η επιλογή των βέλτιστων διαθέσιμων πρακτικών στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού επικυρώθηκε με την πρόσφατη διάκριση (Honorable Distinction) HR Awards 2015, σε τέσσερις κατηγορίες του διαγωνισμού που μας έκανε για άλλη μια φορά περήφανους.

Ελληνικός Χρυσός: Πώς κατάφερε εν μέσω κρίσης να φέρει πραγματική ανάπτυξη, απασχόληση και έσοδα στα κρατικά ταμεία

Το στοίχημα της κοινωνικής συνεισφοράς και της επένδυσης στο περιβάλλον. Όλα τα στοιχεία και οι στρατηγικές αποφάσεις

Συνεχίζοντας μια μεταλλευτική ιστορία 25 αιώνων, η Ελληνικός Χρυσός, στην πιο κρίσιμη συγκυρία για την εθνική οικονομία και ανάπτυξη και, παράλληλα, για την ίδια την εξέλιξη της επένδυσής της, επέλεξε να συνεχίσει να επενδύει στην Ελλάδα. Στέλνοντας προς τα έξω ένα ξεκάθαρο μήνυμα, σε σχέση με το επενδυτικό περιβάλλον της χώρας και την εθνική στρατηγική στην προσέλκυση επενδύσεων, ως δείγμα γραφής για την αξιοποίηση του εθνικού πλούτου και την έξοδο από την κρίση, μέσα από την υγιή παραγωγικότητα και την επανεκκίνηση της εθνικής βιομηχανίας και ανάπτυξης.

Δείχνοντας σταθερή προσήλωση σε μια επένδυση που σχεδιάσθηκε και υλοποιείται από Έλληνες επιστήμονες, με βάση τον άνθρωπο και το περιβάλλον. Από τις στρατηγικές αποφάσεις και επιλογές, σε σχέση με αυτούς τους πυλώνες, «κρίνεται» καθημερινά.



Κυριάκος Μεταξάκης
Διευθυντής
Ανθρώπινου Δυναμικού





Οι βασικοί πυλώνες που αποδεικνύουν τη σημασία της επένδυσης της Ελληνικός Χρυσός σε επίπεδο οικονομικής και κοινωνικής συνεισφοράς είναι οι παρακάτω:

Παραγωγική Δυναμική:

- ✓ 1,5 δις ευρώ συνολικές επενδύσεις
- ✓ 30 - 35% των συνολικών εσόδων ετησίως στην Εθνική Οικονομία
- ✓ Περισσότερες από 1.700 θέσεις εργασίας
- ✓ 90% των προμηθευτών ελληνικές επιχειρήσεις

Ενίσχυση εισοδήματος και καταπολέμηση της φτώχειας, μέσω της αύξησης της απασχόλησης, της δημιουργίας νέων επαγγελμάτων, της οικονομικής σταθερότητας, της ρευστότητας, της οικονομικής, οικιστικής κοινωνικής και τουριστικής ανάπτυξης:

- ✓ 110 εκ. ευρώ απευθείας στην τοπική οικονομία την περίοδο 2006-2015 (προμήθειες και εργολαβίες)
- ✓ Οικιστική ανάπτυξη
- ✓ Δημογραφική αύξηση σε όλη την περιοχή - 17% στην Ολυμπιάδα

Κοινωνική Συνεισφορά με έργα υποδομής, στήριξη δράσεων και δομών κοινής ωφελείας, πολιτισμού, αθλητισμού, υγείας και παιδείας:

- ✓ 13 εκ. ευρώ τα τελευταία 10 χρόνια σε δράσεις ΕΚΕ
- ✓ 19 εκ. ευρώ την περίοδο 2006-2015 για έργα υποδομής στη ΒΑ Χαλκιδική
- ✓ 350 φοιτητές του Δήμου Αριστοτέλη στο Πρόγραμμα θερινής απασχόλησης μόνο το 2015
- ✓ 5.000 και πλέον επισκέπτες στα έργα της Ελληνικός Χρυσός, στο πλαίσιο του «Προγράμματος Ανοιχτών Θυρών»

Επένδυση στο Περιβάλλον, που είναι και ο βασικός παράγοντας στον σχεδιασμό του έργου της Ελληνικός Χρυσός. Το ISO 14001 για το σύστημα περιβαλλοντικής διαχείρισης στο σύνολο των εργασιών, το νέο σύστημα περιβαλλοντικής παρακολούθησης που τέθηκε σε πλήρη εφαρμογή, η αποκατάσταση ολόκληρης της επιφάνειας της Ολυμπιάδας και η περιβαλλοντική αναβάθμιση της ευρύτερης περιοχής, είναι κάποια μόνο από τα δείγματα γραφής σε αυτήν την κατεύθυνση.

Αυστηρότερες προδιαγραφές για την ασφαλέστερη λειτουργία των έργων, σε σχέση με τους ανθρώπους, τον τόπο και το περιβάλλον, που πιστοποιούνται μέσα από μια σειρά διακρίσεων:

- ✓ CRI Silver award του Ινστιτούτου Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας για τις δράσεις ΕΚΕ που έχουν υλοποιηθεί μέχρι σήμερα
- ✓ Πιστοποιητικό για το σύστημα διαχείρισης υγείας και ασφάλειας στην εργασία, OHSAS 18001:2007
- ✓ Πρωτιά στον Τομέα Υγείας και Ασφάλειας και Χρυσό για τη διαχείριση καταστάσεων εκτάκτου ανάγκης
- ✓ Διακρίσεις για τις πολιτικές της στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού
- ✓ Βραβείο από το ΣΒΒΕ για την Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητα, στο πλαίσιο του θεσμού Ελληνική Αξία για το 2014



Επωνυμία: Ελληνικός Χρυσός Α.Ε.

Δραστηριότητα: Βιομηχανία (Ορυχεία – Μεταλλεία – Αλυκές)

Ίδρυση: 2003

Μετοχική Σύνθεση: 95% Eldorado Gold (greece) BV, 5% Aktor Enterprises Limited

Αριθμός Προσωπικού 2015: 1.012

Αριθμός Προσωπικού 2014: 1.032

Επικοινωνία:

Βασ. Σοφίας 23α, 10674 Αθήνα

Τηλ: 2146870000

Fax: 2146870095

e-mail: press@gr.eldoradogold.com

url: www.hellas-gold.com

Οικονομικά Στοιχεία 2015

Κύκλος Εργασιών45.025.028,54

Κέρδη EBITDA-61.638.235,70



Θέλετε να μάθετε εύκολα και γρήγορα τη θέση της εταιρείας σας στην αγορά;



Το finnews αποτελεί ένα μοναδικό, διαδικτυακό εργαλείο αναζήτησης, ομαδοποίησης και ευέλικτης ανάλυσης Ισολογισμών, ιδανικό για στοχευμένες ενέργειες της επιχείρησής σας.

Μέσα από το finnews ο συνδρομητής έχει τη δυνατότητα να αναλύσει οικονομικά μεγέθη εταιρειών και κλάδων της Ελληνικής αγοράς με βάση ανανεωμένα και ακριβή δεδομένα.

Την υπηρεσία μπορείτε να την βρείτε μέσα από το findbiz.gr, τον μεγαλύτερο online οδηγό επιχειρήσεων στην Ελλάδα και τα Βαλκάνια που σας παρέχει τη δυνατότητα:

- ▶ να προβάλετε την επιχείρησή σας άμεσα και εύστοχα
- ▶ να αναζητήσετε νέους πελάτες ανάμεσα σε 800.000 επιχειρήσεις
- ▶ να τους γνωρίσετε μέσα από αναλυτικά προφίλ εταιρειών
- ▶ να επικοινωνήσετε μαζί τους

findbiz.gr by ICAP Group

Αποκτήστε και εσείς πρόσβαση σε μοναδικές λύσεις για την επιχείρησή σας!

Επικοινωνήστε μαζί μας στο 210 72 00 050 ή στο customer@icap.gr





Δεν σταματάμε να “μεγαλώνουμε” στηρίζοντας την Ελληνική οικονομία

Εδώ και εννέα δεκαετίες, στηρίζουμε έμπρακτα την Ελληνική κοινωνία και οικονομία δημιουργώντας θέσεις εργασίας σε 10 εταιρίες με περισσότερους από 1.300 εργαζόμενους.

Με πίστη, αφοσίωση και όραμα βασιζόμαστε στις δυνάμεις μας, για να συνεχίσουμε να “μεγαλώνουμε” και να προσφέρουμε έργο, ανάπτυξη και δημιουργία.

DIMITRIS GIANNAKOPOULOS

G R O U P O F C O M P A N I E S



Η Παπαστράτος, στην 85χρονη ιστορία της, πάντα νοιαζόταν και στήριζε τους ανθρώπους της, την κοινωνία και τη χώρα. Αυτή συνεχίζει να είναι η στρατηγική και η φιλοσοφία μας. Αυτό χρειάζεται η Ελλάδα σήμερα: επιχειρήσεις που επενδύουν και καινοτομούν, δημιουργούν θέσεις εργασίας, είναι σωστοί εργοδότες, εξάγουν, σέβονται το περιβάλλον και την κοινωνία, συνεχίζουν να προσπαθούν. Με 85 χρόνια συσσωρευμένης γνώσης και μια ηγετική πορεία με προϊόντα θρύλους, όπως ο ΑΣΣΟΣ, και παγκόσμια mega brands όπως το Marlboro, αλλά και με τη στήριξη της Philip Morris International (PMI), μπορούμε να ονειρευόμαστε, να επενδύουμε και να δραστηριοποιούμαστε από μια σταθερή, υγιή βάση. Με ισχυρά εφόδια τους ταλαντούχους ανθρώπους μας, τα εξαιρετικά σήματά μας, το υπερσύγχρονο εργοστάσιό μας, την τεχνογνωσία της PMI και την ταυτότητα μιας ιστορικής εταιρείας, ενισχύουμε την παρουσία μας και στηρίζουμε την Ελλάδα ώστε να συμβάλλουμε στο καλύτερο μέλλον που θέλουμε.

Χρήστος Χαρπαντίδης
Προέδρος και Διευθύνων Σύμβουλος

Εκεί που αξίζουν οι άνθρωποι

Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας ...

Στην Παπαστράτος δεν χρειάζεται να λέμε "η δύναμή μας είναι οι άνθρωποι μας", αφού τα στοιχεία μιλάνε από μόνα τους.

Το 2016 αναδειχθήκαμε, για 2η συνεχόμενη φορά, Top Employer Greece, αναγνώριση που έρχεται να προστεθεί στις διακρίσεις μας ως Great Place to Work, για τρεις συνεχόμενες χρονιές (2012-2014), και στα χρυσά βραβεία για τα προγράμματα ανάπτυξης ταλέντων στα HR Awards 2015.

Οι βραβεύσεις αυτές δεν ήρθαν τυχαία, αφού η φιλοσοφία μας στηρίζεται στο τρίπτυχο «φροντίδα, ανάπτυξη και έμπνευση των ανθρώπων μας» και μεταφράζεται με συγκεκριμένες δράσεις στη στρατηγική μας.

Πιστή στη φιλοσοφία αυτή και παρά την οικονομική κρίση, η εταιρεία όχι μόνο δεν προχώρησε σε περικοπές, αλλά διατήρησε τους ανταγωνιστικούς μισθούς της, αρκετά υψηλότερους από το μέσο όρο της αγοράς και σχεδόν διπλάσιους από τους προβλεπόμενους με βάση την Εθνική Συλλογική Σύμβαση κατώτερους μισθούς, για τους νεοεισερχόμενους χωρίς εμπειρία συναδέλφους.

Διαρκώς αναπτύσσει και βελτιώνει ένα πλέγμα σημαντικών παροχών, με αιχμές το ολοκληρωμένο πρόγραμμα Υγείας για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους και το προνομιακό Αποταμιευτικό, με εταιρική συνεισφορά έως και το 5% του μισθού κάθε υπαλλήλου. Παράλληλα, θέλοντας να εμπνέουμε και να αναπτύσσουμε τους ανθρώπους μας, φροντίζουμε να εμπλουτίζουμε διαρκώς τις επαγγελματικές ικανότητες και ηγετικές δεξιότητές τους, με στοχευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα που συνδυάζουν εμπειρία και γνώση. Χαρακτηριστικό της επιτυχίας μας είναι ότι πάνω από 50 εργαζόμενοι, που ξεκίνησαν την καριέρα τους στην Παπαστράτος, έχουν πλέον θέσεις αυξημένης ευθύνης στη Philip Morris International σε πολλές χώρες.

Στην Παπαστράτος πιστεύουμε ότι η σημαντική προσπάθεια και το εξαιρετικό αποτέλεσμα πρέπει να αναγνωρίζονται. Για αυτό έχουμε προγράμματα επιβράβευσης, που συνοδεύονται και από χρηματικά έπαθλα, για όσους επιτυγχάνουν με ενθουσιασμό, επιμονή και ενεργητικότητα σημαντικούς στόχους.

Επενδύοντας στο μέλλον, προχωρήσαμε σε περισσότερες από 150 προσλήψεις σε μόνιμο και εποχιακό προσωπικό και στηρίζουμε περισσότερους από 75 φοιτητές ΑΕΙ και ΤΕΙ κάθε χρόνο, μέσω καινοτόμων προγραμμάτων πρακτικής άσκησης σε ένα μοντέρνο, δυναμικό και διεθνές επαγγελματικό περιβάλλον.



Γιώργος Παρτσκούλακας
Γενικός Διευθυντής
Ανθρώπινου Δυναμικού

Εταιρικές Διακρίσεις 2012-2016





Όπως τους ανθρώπους μας έτσι και την κοινωνία

Με τον ίδιο τρόπο που νοιάζεται για τους ανθρώπους της, η Παπαστράτος νοιάζεται και για την κοινωνία. Το πρόγραμμα κοινωνικών δράσεων, ύψους άνω των 1,5 εκατ. ευρώ από το 2009, στοχεύει στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων αναγκών με άμεσο και ουσιαστικό τρόπο. Ενδεικτικά:

«Φροντίδα εν κινήσει» για τους άστεγους

Η 1η στην Ευρώπη κινητή μονάδα ατομικής υγιεινής θα κυκλοφορήσει στους δρόμους της Αθήνας από τη ΜΚΟ PRAKSIS, με χορηγία της Παπαστράτος και την υποστήριξη του Υπουργείου Εργασίας, του ΟΑΣΑ και του ΟΣΥ. Στο λεωφορείο θα μπορούν οι άστεγοι να κάνουν μπάνιο, να λαμβάνουν τις πρώτες βοήθειες και να εξετάζονται από γιατρό και κοινωνικό λειτουργό. Στόχος είναι να ωφεληθούν περισσότεροι από 1.250 άστεγοι μηνιαίως, ενώ υπολογίζεται ότι οι επισκέψεις θα φτάσουν συνολικά στις 15.000 το χρόνο.

Ανάσα σε 80 άστεγες μονογονεϊκές οικογένειες

Το 2ο εξάμηνο του 2015 αναλάβαμε πλήρως το κόστος λειτουργίας του «Κέντρου Ημέρας», που λειτουργεί η ΜΚΟ PRAKSIS στο κέντρο της Αθήνας, για τις υπηρεσίες υποστήριξης άστεγων μονογονεϊκών οικογενειών, βοηθώντας 80 μητέρες και τα 145 παιδιά τους.

100.000 γεύματα σε συσσίτια

Προσφέραμε γεύματα σε συσσίτια της Ιερής Αρχιεπισκοπής Αθηνών, Ιερής Μητροπόλεως Ν. Ιωνίας και Φιλαδελφείας, και Ιερής Μητροπόλεως Ιλίου, Αχαρνών και Πετρουπόλεως.

«Προετοιμάσου για το αύριο», ένα πρόγραμμα δωρεάν κατάρτισης 1.300 ανέργων

Ένα πρωτοποριακό πρόγραμμα εκπαίδευσης ανέργων ή επαπειλούμενων με ανεργία υλοποιήσαμε σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επιχειρησιακής Επιμόρφωσης & Κατάρτισης (ΙΒΕΠΕ). Το πρόγραμμα προσέφερε δωρεάν εκπαιδευτικά προγράμματα και πιστοποίηση σε συνολικά 1.300 άτομα, σε περισσότερα από 15 διαφορετικά αντικείμενα με ευρύ φάσμα ειδικοτήτων.

«Δεσμός για τα σχολεία» - Πρωτοβουλία για την κάλυψη των εξόδων θέρμανσης σχολείων

Με αφορμή τη δυσκολία κάλυψης εξόδων θέρμανσης σχολείων της Β. Ελλάδας, αναλάβαμε την πρωτοβουλία «Δεσμός για τα σχολεία». 47 σχολεία, νηπιαγωγεία και δημοτικά, με 2.409 μαθητές, μπόρεσαν να συνεχίσουν τη λειτουργία τους. Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το μη κερδοσκοπικό σωματείο «ΔΕΣΜΟΣ».

Επωνυμία: ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ Α.Β.Ε. ΣΙΓΑΡΕΤΤΩΝ

Δραστηριότητα: Βιομηχανία (Προϊόντα Καπνού)

Ίδρυση: 1931

Αριθμός Προσωπικού: 800

άμεσα και έμμεσα απασχολούμενοι

Επικοινωνία:

Ημερος Τόπος, Θέση Κορορέμι,

19 300 Ασπρόπυργος

Τηλ.: 2104193000

FAX: 2104193366

e-mail: papastratos@pmi.com

url: www.papastratos.gr, www.pmi.com

Οικονομικά Στοιχεία 2015.....(εκατ. €)

Κύκλος Εργασιών.....1.343,9

Κέρδη EBITDA 20,4

Περιθώριο Ebitda.....1,5%





Οι άνθρωποί μας είναι η πραγματική πηγή ανάπτυξης και καινοτομίας

Στη Pharmathen πιστεύουμε ακράδαντα ότι οι επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση, αλλά και το προνόμιο, να επιστρέφουν μέρος της επιτυχίας τους στο κοινωνικό σύνολο, στο οποίο και οι ίδιες ανήκουν. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Όμιλος Pharmathen διαθέτει, με ευαισθησία και υπευθυνότητα, συχνά τα μέσα και την οικονομική δύναμή του, ώστε να συνεισφέρει με διάφορους τρόπους και δράσεις στους κοινωνικούς σκοπούς και στην προστασία του περιβάλλοντος. Αλλά πάνω απ' όλα, στη Pharmathen πιστεύουμε ότι η κοινωνική μας ευθύνη όχι μόνο δεν περιορίζεται έξω από την εταιρεία, αλλά ξεκινάει μέσα από τη σχέση μας με τους εργαζομένους μας. Υποστηρίζουμε τις εθελοντικές δράσεις των εργαζομένων μας, επενδύουμε στην εκπαίδευσή τους και εφαρμόζουμε όλες αυτές τις πρακτικές που δημιουργούν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Βασίλειος Κάτσος
President & C.E.O.

Στη Pharmathen **προάγουμε** ένα θετικό και ανθρωποκεντρικό εργασιακό περιβάλλον, δεσμευόμενοι στην επιχειρησιακή αριστεία και στην ποιότητα σε ό,τι κάνουμε, και δίνοντας ευκαιρίες σε κάθε εργαζόμενο να προτείνει ιδέες και να συμμετάσχει σε πρωτότυπα projects, που προκύπτουν ύστερα από δικές του προτάσεις. Με αυτόν τον τρόπο, κάθε εργαζόμενος μεγιστοποιεί την απόδοσή του και συμβάλλει στην ανάπτυξη της εταιρείας.

Αφοσίωση, επιμονή, πρωτοβουλία, συμμετοτικότητα, αμοιβαίος σεβασμός είναι μερικές από τις κύριες αξίες που εμπνέουν τους ανθρώπους μας και αποτελούν κινητήριο μοχλό της προσωπικής μας ανάπτυξης κι επίτευξης των στόχων της εταιρείας, ξεπερνώντας πολλές φορές τις προσδοκίες της ίδιας της ηγετικής ομάδας.

Αναγνωρίζουμε ότι η καρδιά της επιτυχίας και του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της εταιρείας μας βρίσκεται στην επιλογή και διατήρηση άρτια εκπαιδευμένων επαγγελματιών, που με την **ακεραιότητά** τους, τα υψηλά ακαδημαϊκά τους προσόντα, καθώς και την εξειδίκευσή τους, συμβάλλουν καθημερινά στην επίτευξη των εταιρικών μας στόχων, με πνεύμα **ομαδικότητας** και **καλής συνεργασίας**. Με αυτές τις αξίες γίνεται και η επιλογή των ανθρώπων μας, που έχει σημειώσει τα τελευταία χρόνια αλματώδη αύξηση (500 νέες θέσεις εργασίας το διάστημα 2010-2015).

Δεσμευόμαστε ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να είναι ενήμεροι για τις εξελίξεις, αλλά και για τη συμβολή τους στα εταιρικά αποτελέσματα, μέσω του συστήματος Διοίκησης Απόδοσης που έχουμε αναπτύξει. Η διαδικασία αυτή αποτελεί και τη βάση για το πλάνο της εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης και γίνεται με **διαφάνεια** για όλους τους εργαζομένους.

Φροντίζουμε να υπάρχει **συντροφικότητα** και καλές εργασιακές σχέσεις και γι' αυτό διοργανώνουμε κάθε χρόνο, με επιτυχία, πολλές δραστηριότητες team building, αλλά και πολλές εταιρικές εκδηλώσεις στις οποίες συμμετέχουν τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι οικογένειές τους (χριστουγεννιάτικες

γιορτές, ετήσια κοπή πίτας, Family Day, Beach Party και ad hoc εκδηλώσεις για να γιορτάσουμε επιτυχίες διευθύνσεων, λανσαρίσματα προϊόντων ή γενέθλια εργαζομένων).

Θεωρούμε καθήκον αλλά και προνόμιο μας να επιστρέφουμε μέρος της επιτυχίας μας στην κοινωνία αλλά και στους εργαζομένους μας. Το πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, που διαθέτουμε, έχει ως βασικούς άξονες: τη συνεχή και ουσιαστική προσφορά σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, παιδιά και ηλικιωμένους, την προώθηση του εθελοντισμού (συλλογή τροφίμων και σχολικών ειδών), τον αθλητισμό, την εκπαίδευση και τον πολιτισμό. Πιστεύουμε στη δια βίου μάθηση και στο δικαίωμα όλων να έχουν πρόσβαση στη γνώση και, γι' αυτό, η Εταιρεία επενδύει ετησίως σημαντικά ποσά για την εκπαίδευση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, διατηρούμε και Εταιρική Τράπεζα Αίματος για τις ανάγκες των εργαζομένων μας, αλλά και των οικογενειών τους.

Τέλος, **ενθαρρύνουμε** συστηματικά τους ανθρώπους μας να υιοθετήσουν έναν υγιεινό τρόπο ζωής εντάσσοντας στα εταιρικά events (Family Day) ενότιες με αθλητικές δραστηριότητες στη φύση για παιδιά και γονείς, αλλά και κινητοποιώντας τους εργαζομένους να συμμετάσχουν σε Μαραθώνιους αγώνες εθελοντικού χαρακτήρα (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Αλεξανδρούπολη), υποστηρίζοντας ΜΚΟ όπως η Φλόγα, τα Παιδικά Χωριά SOS, ο Αρκτούρος, το Κέντρο Ειδικής Αγωγής και το Θεραπευτήριο Κομοτηνής.

Αναγνωρίζουμε ότι οι άνθρωποί μας, αλλά και το εργασιακό περιβάλλον που έχουμε δημιουργήσει **όλοι μαζί**, αποτελούν τους βασικούς πυλώνες της επιτυχίας μας και της μελλοντικής μας ανάπτυξης. Νιώθουμε **υπερηφάνεια** αλλά και **ευθύνη**, που οι προσπάθειες μας αυτές αναγνωρίζονται και διακρίνονται για πέμπτη χρονιά στο διαγωνισμό Best Workplaces, και δεσμευόμαστε όχι μόνο να διατηρήσουμε, αλλά και να βελτιώσουμε περαιτέρω, το εργασιακό μας περιβάλλον.



Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Pharmathen, μία από τις μεγαλύτερες ελληνικές φαρμακοβιομηχανίες, θεωρεί χρέος, δικαίωμα και προνόμιο, τη συνεχή και ουσιαστική κοινωνική προσφορά, έχοντας αναπτύξει ένα πρόγραμμα ΕΚΕ που βασίζεται στους παρακάτω άξονες:

Περιβάλλον

Η Pharmathen, ούσα μία μη ρυπογόνος βιομηχανία, προσπαθεί ενεργά να βελτιώνει τις μεθόδους της, ώστε να είναι ακόμα πιο φιλικές για το περιβάλλον. Οι προσπάθειες της Pharmathen προς το στόχο αυτό ποικίλουν περιλαμβάνοντας τον ενεργειακό σχεδιασμό των κτιριακών εγκαταστάσεων, την ανακύκλωση υλικών και χαρτιού και την ανακύκλωση του συνόλου των μελανοδοχείων και του ηλεκτρονικού εξοπλισμού της επιχείρησης. Επιπλέον, η Pharmathen έχει συνάψει συνεργασίες με την Polyeko SA και την Intergeo για τη διαχείριση των βιομηχανικών λυμάτων. Με αυτόν τον τρόπο, μετατρέπονται σε εναλλακτικό καύσιμο όλα τα βιομηχανικά απόβλητα, επιτυγχάνοντας έτσι τον έμπρακτο σεβασμό του περιβάλλοντος.

Κοινωνία

Η Pharmathen, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα του κοινωνικού της ρόλου, πραγματοποιεί ετησίως πολλές ενέργειες προς την κατεύθυνση αυτή. Στόχος είναι να στηρίζει με χορηγίες και δωρεές τις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, παιδιά και ηλικιωμένους, προωθώντας τον εθελοντισμό, τον αθλητισμό, την εκπαίδευση και τον πολιτισμό. Ενδεικτικά, η Pharmathen και οι εργαζόμενοί της στηρίζουν τοπικούς φορείς, πυρόπληκτους και σεισμοπαθείς, ΜΚΟ, εκπαιδευτικούς και αθλητικούς συλλόγους, εκδηλώσεις πολιτισμού, διοργανώνοντας πολλές άλλες δράσεις εθελοντισμού και κοινωνικής προσφοράς. Τα τελευταία χρόνια έχουμε θεσπίσει την «Εβδομάδα Προσφοράς και Αγάπης», όπου οι εργαζόμενοι παροτρύνον-

ται να γίνουν ο Άγιος Βασίλης τα Χριστούγεννα ή ο νονός για το Πάσχα, είτε να αγοράσουν σχολικά είδη («Η Αριθμητική της Αγάπης», όπως το ονομάζουμε στη Pharmathen) για παιδιά που ανήκουν σε ευαίσθητες ομάδες.

Προσωπικό

Η Pharmathen πιστεύει ότι η ΕΚΕ αφορά και στους εργαζομένους. Για αυτό, οργανώνει και διατηρεί Τράπεζα αίματος για τις ανάγκες του προσωπικού, επενδύει ετησίως σημαντικά ποσά για την εκπαίδευση των εργαζομένων, στηρίζει τις εργαζόμενες μητέρες και παρέχει ιατροφαρμακευτική κάλυψη και κάθε δυνατή βοήθεια στους εργαζόμενους που έχουν ανάγκη. Ενδεικτικά, η εταιρεία έχει δημιουργήσει το θεσμό Pharma10 Society, με στόχο την ενεργοποίηση και την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων σε όλους τους άξονες ΕΚΕ που αναπτύσσει η εταιρεία.

Η Pharmathen προωθεί έντονα τα τελευταία χρόνια έναν υγιεινό τρόπο ζωής κι έχει καταφέρει να κινητοποιήσει τους εργαζομένους της να συμμετέχουν με την υποστήριξη της εταιρείας σε Μαραθωνίους αγώνες εθελοντικού χαρακτήρα (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Αλεξανδρούπολη). Επίσης, σε αυτά τα πλαίσια οργανώνονται και τα εταιρικά events μας («Family days»), σε όλες τις εγκαταστάσεις μας, προσκαλώντας τους εργαζομένους με τις οικογένειές τους να αθληθούν ή να παίξουν στη φύση μαζί με τα παιδιά τους. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι όλες οι παραπάνω πρακτικές για τη διασφάλιση ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος, και η ενθάρρυνση της συμμετοχής των ανθρώπων μας σε εθελοντικά προγράμματα οδήγησαν στη διάκριση της Pharmathen, για τέταρτη φορά, στον ετήσιο διαγωνισμό Best WorkPlaces. Με αυτόν τον τρόπο, πιστεύουμε ότι αναδεικνύεται ο κύριος λόγος της επιτυχίας μας και ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας της Pharmathen.

Επωνυμία: Pharmathen

Δραστηριότητα: Βιομηχανική & Εμπορική εταιρεία φαρμακευτικών, ιατρικών & καλλυντικών προϊόντων

Ίδρυση: 1969

Μετοχική Σύσταση:

ΦARMATEN ABEE

PHARMATHEN GLOBAL LIMITED

Θυγατρικές στο Εξωτερικό:

Ppharmathen Investments Group

Pharmathen Development

Pharmathen UK

Adventus India

Αριθμός Προσωπικού Ομίλου 2015: 1064

Αριθμός Προσωπικού Ομίλου 2014: 968

Επικοινωνία:

Δεσφενακίων 6, 15351 Παλλήνη

Τηλ.: 210 66 04 300, 210 66 66 749

e-mail: info@pharmathen.com

url: www.pharmathen.com

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (€):

Κύκλος Εργασιών:194.176.139

Κέρδη EBITDA:48.519.480

Επίπεδο Σπουδών Προσωπικού

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει τον ακριβή αριθμό προσωπικού των εργαζομένων του Ομίλου Pharmathen ανά επίπεδο σπουδών.

Επίπεδο Σπουδών	Αρ. Εργ/νων 2015
PhD Degree	63
MSc Degree	217
University Degree	472
High School Degree	312





Οι εργαζόμενοί μας είναι το κλειδί της επιτυχίας μας. Αποτελούν το σημαντικότερο κεφάλαιο του οργανισμού και αισθανόμαστε πραγματικά υπερήφανοι για κάθε έναν από αυτούς. Δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στην προσέλκυση ταλέντων, αλλά και στην ανάπτυξη και συνεχή εκπαίδευση των στελεχών μας, αναγνωρίζοντας τη συμβολή όλων στην επίτευξη των στόχων μας. Επιβραβεύουμε τη δημιουργικότητα και αγκαλιάζουμε τη διαφορετικότητα, εφαρμόζοντας πολιτική ισότιμης αντιμετώπισης για όλους, χωρίς διακρίσεις. Η καινοτομία, η ποιότητα, η συνεργασία, η απόδοση, το θάρρος και η ακεραιότητα, είναι οι αξίες που διέπουν την καθημερινότητά μας και μας οδηγούν σε εξαιρετικά αποτελέσματα.

Επίσης, με στόχο την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, παρέχουμε μια σειρά πρόσθετων κοινωνικών παροχών που εξασφαλίζουν στους ανθρώπους μας ένα εξαιρετικά υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Riccardo Canevari
Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος

Οι άνθρωποί μας είναι η κινητήριος δύναμή μας

Οι άνθρωποί μας είναι η κινητήριος δύναμή μας. Αναπτύσσουμε, προάγουμε και υποστηρίζουμε τα καλύτερα στελέχη της εταιρείας, μέσω ενός συστήματος στοχοθέτησης και αξιολόγησης απόδοσης που ορίζει την κουλτούρα μας, μας εμπνέει και καθοδηγεί τις επιλογές μας καθημερινά.

Στην αρχή του έτους, προϊστάμενοι και εργαζόμενοι, από κοινού, καθορίζουν και συμφωνούν τους ατομικούς στόχους απόδοσης. Η απόδοση αποτελείται από δύο σκέλη ίσης βαρύτητας, αυτό των ατομικών στόχων (Business Objectives) και το σκέλος των Αξιών και Συμπεριφορών (Values & Behaviours).

Στο μέσο της χρονιάς (mid-year review), κάθε εργαζόμενος καλείται να κάνει μία ανασκόπηση της απόδοσής του μέχρι στιγμής, ενώ η συζήτηση αυτή είναι μια ευκαιρία να γίνουν μετατροπές και διευκρινήσεις για τους στόχους, καθώς και διορθωτικές κινήσεις. Σαφώς ενθαρρύνονται συζητήσεις απόδοσης και συμπεριφορών καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Στο τέλος της χρονιάς, πραγματοποιείται αξιολόγηση της συνολικής απόδοσης του εργαζόμενου με βαθμολόγηση κάθε επιμέρους στόχου και συμπεριφοράς.

Στην προσπάθεια ορθής αποτύπωσης της απόδοσης των εργαζομένων μας, κάνουμε χρήση αποτελεσματικών εργαλείων, όπως η εμπλοκή πολλαπλών αξιολογητών για ρόλους που έχουν έντονη συνεργασία με άλλους ρόλους, πέραν του προϊστάμενου (Multi Raters Feedback), καθώς και η ηλεκτρονική πλατφόρμα καταγραφής στόχων και απόδοσης Performing Management Process.



Niccolo Nitti
Διευθυντής
Ανθρώπινου Δυναμικού



Όραμα και Ευθύνη για τον Ασθενή

Η Εταιρική Υπευθυνότητα αποτελεί για τη Novartis αναπόσπαστο κομμάτι της στρατηγικής και της δέσμευσής μας απέναντι σε όλους τους κοινωνικούς μας εταίρους. Η δέσμευση της εταιρείας στην αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης εστιάζει σε τέσσερις βασικούς πυλώνες: μέριμνα για τους ασθενείς, άνθρωπος και κοινωνία, επιχειρηματική δεοντολογία και προστασία του περιβάλλοντος. Η Novartis επενδύει πάνω από 130,2 εκατ. ευρώ στην ελληνική κοινωνία, μέσω R&D, πληρωμών φόρων, μισθοδοσίας, προμηθευτών, δωρεών και χορηγιών. Οι επενδύσεις της εταιρείας για τη διεξαγωγή 104 κλινικών μελετών ξεπερνούν τα 9,3 εκατ. Ευρώ. Μετεκπαιδεύει συνεχώς τους εργαζομένους της, με το 28,9% αυτών να έχει παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Στον πυλώνα περιβάλλον, επιδιώκουμε τη λελογισμένη χρήση φυσικών πόρων και την ελαχιστοποίηση περιβαλλοντικών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων μας. Η εταιρεία υλοποιεί προγράμματα ανακύκλωσης, μείωσης εκπομπής ρύπων διοξειδίου του άνθρακα ενώ, μεταξύ άλλων, πέτυχε και τη μείωση της κατά κεφαλήν κατανάλωσης νερού κατά 3,7%. Η ασθενοκεντρική μας προσέγγιση αποτελεί σημείο αναφοράς στη φιλοσοφία και λειτουργία μας. Τα τελευταία χρόνια δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη των ασθενών, με ενέργειες όπως δωρεές φαρμάκων, προγράμματα πρώιμης πρόσβασης ασθενών σε καινοτόμες θεραπείες, δωρεές προς Δημόσια Νοσοκομεία και Πανεπιστημιακές Κλινικές για τη στήριξη ερευνητικών έργων, καθώς και υποστήριξη περίπου 35 συλλόγων ασθενών. Η δέσμευση της Novartis για τους ασθενείς επιβεβαιώνει τη συνεχή εστίασή μας ως ηγέτιδα φαρμακευτική εταιρεία στα υψηλότερα πρότυπα συμμόρφωσης, ακεραιότητας και επιδόσεων, ώστε να διασφαλίσουμε ένα βιώσιμο μέλλον καινοτομίας για τους ασθενείς, την κοινωνία και τη Novartis. Και είναι όλες αυτές οι δράσεις και πρωτοβουλίες που έχουν αναδείξει τη Novartis Hellas ως την 1η φαρμακευτική εταιρεία στην Ελλάδα, με μερίδιο αγοράς μεγαλύτερο από 10%.

Ενδεικτικές Δράσεις ΕΚΕ

1. Υλοποιούμε τις «Μετρήσεις Ζωής», το μεγαλύτερο κοινωνικό πρόγραμμα στο φαρμακευτικό κλάδο, προσφέροντας 8.700 δωρεάν εξετάσεις στους συμπολίτες μας με δυσκολίες πρόσβασης στο σύστημα υγείας, σε 7 πόλεις (οφθαλμολογικοί έλεγχοι, μετρήσεις γλυκοζυλιωμένης αιμοσφαιρίνης (HbA1c) και έλεγχος αρτηριακής πίεσης)
2. Σε συνεργασία με επιστημονικές εταιρείες και συλλόγους ασθενών πραγματοποιούμε καμπάνιες ενημέρωσης κοινού για σημαντικά νοσήματα. Τέτοιες πρωτοβουλίες είναι:
 - η εκστρατεία «Αναπνέω», που στοχεύει στην ενημέρωση για τη Χρόνια Αποφρακτική Πνευμονοπάθεια (ΧΑΠ), προσφέροντας παράλληλα δωρεάν σπιρομετρήσεις
 - η καμπάνια «Αποκαλύψτε το δέρμα σας» για την άρση των προκαταλήψεων σχετικά με τα δερματικά νοσήματα (ψωρίαση, κνίδωση)
 - το πρόγραμμα «Είσαι γυναίκα. Είσαι δύναμη!» για γυναίκες με μεταστατικό καρκίνο του μαστού
 - η καμπάνια «Άκου το Σώμα σου» με στόχο την ευαισθητοποίηση του κοινού για πρόληψη και σωστό έλεγχο μιας σειράς σημαντικών ασθενειών, αλλά και την ορθή καθοδήγηση των ασθενών μέσα από το πρωτοβάθμιο σύστημα φροντίδας υγείας
 - Εδώ και 20 χρόνια έχουμε καθιερώσει την «Ημέρα Εθελοντικής Κοινωνικής Προσφοράς» των εργαζομένων μας, στηρίζοντας έμπρακτα τους συνανθρώπους μας που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη φροντίδας
 - Τέλος, η Novartis Hellas αφιέρωσε όλον τον περασμένο Δεκέμβριο σε πράξεις αγάπης και προσφοράς: στήριξε το «Χαμόγελο του Παιδιού» και τους πρόσφυγες, ενώ με την εθελοντική διάθεση των ανθρώπων της, συγκεντρώθηκαν τρόφιμα, παιχνίδια, ρούχα και βιβλία, τα οποία παρέδωσαν οι ίδιοι στο Φιλανθρωπικό Οργανισμό για την Πολύτεκνη και Τρίτεκνη Οικογένεια «Θεόφιλος» και στον Κόμβο Αλληλοβοήθειας Πολιτών του Δήμου Αθηναίων (ΚΥΑΔΑ) μέσω της πρωτοβουλίας «Νοιάζομαι – Μοιράζομαι».

Επωνυμία: NOVARTIS (HELLAS) A.E.B.E.

Δραστηριότητα: Βιομηχανία
(Φάρμακα – Καλλυντικά – Απορρυπαντικά)

Ίδρυση: 1996

Αριθμός Προσωπικού 2015: 477

Αριθμός Προσωπικού 2014: 567

Επικοινωνία:

Εθνική Οδός Αθηνών – Λαμίας (12 χλμ.)

14451 Μεταμόρφωση

Τηλ.: 2102811712

Fax: 2102828125

e-mail: info@novartis.com

url: www.novartis.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015

Κύκλος Εργασιών356.506.542

Κέρδη EBITDA 14.207.303

Εταιρικές Διακρίσεις

FORTUNE
MOST ADMIRABLE
COMPANIES
IN GREECE

GREAT
PLACE
TO
WORK

Best
Workplaces
2016
Greece

Famous Brands

Bronze Award
Καλύτερης Φήμης

CRI 2015 **GOLD**
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ
ΕΥΘΥΝΗΣ
CORPORATE
RESPONSIBILITY
INDEX

οι Leaders

της επιχειρηματικής αγοράς,

στις Leading Editions

του Ομίλου ICAP.

Η ICAP ως φορέας του Επιχειρείν και με σκοπό την προβολή καλών επιχειρηματικών πρακτικών εκδίδει ετησίως, 4 κορυφαίες επιχειρηματικές εκδόσεις:

- 40 Κορυφαίοι Κλάδοι της ελληνικής οικονομίας (Μάρτιος), με πλούσια στοιχεία από τις Κλαδικές Μελέτες της ICAP
- Leading Employers in Greece (Ιούλιος), για τις Εταιρείες και Ομίλους που ξεχωρίζουν ως Εργοδότες και ως Κοινωνικά υπεύθυνοι οργανισμοί
- Business Leaders in Greece (Οκτώβριος), για τις Εταιρείες και Ομίλους με την κορυφαία κερδοφορία (Ebitda)
- Leading Women in Business (Δεκέμβριος), για τις Γυναίκες Ηγέτες των επιχειρήσεων στην Ελλάδα

Τα Leading Editions, μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν:

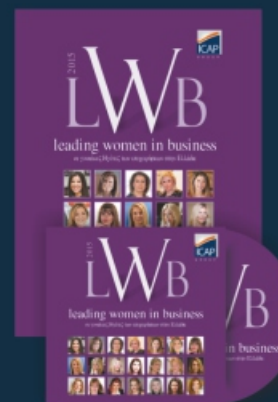
- **Λίστες των Εταιρειών και Ομίλων** με χρήσιμα οικονομικά στοιχεία, σύμφωνα με τα κριτήρια της κάθε έκδοσης
- **Εταιρικές παρουσιάσεις**
- Πλούσια **θεματολογία άρθρων** από κλαδικούς φορείς, οργανισμούς και στελέχη της αγοράς
- Εξειδικευμένες **πρωτογενείς Μελέτες**

Η διανομή των εκδόσεων γίνεται με τις εφημερίδες: Τα Νέα, Το Βήμα και την Μακεδονία της Κυριακής



Your Business Partner

Εξασφαλίστε την προβολή σας επικοινωνώντας σήμερα μαζί μας:
Τηλ.: 210-7200050, e-mail: customercare@icap.gr, www.icap.gr





Η Boehringer Ingelheim ανήκει στις 100 πιο καινοτόμες επιχειρήσεις στον κόσμο και έχει ως στόχο την ανακάλυψη νέων φαρμάκων για ανθρώπινη και κτηνιατρική χρήση. Η εταιρεία ενστερνίζεται την καινοτομία ως τρόπο λειτουργίας και, για το λόγο αυτό, επενδύει σημαντικά κονδύλια στην έρευνα και την ανάπτυξη. Για την επίτευξη των φιλόδοξων στόχων της, απαιτείται η ύπαρξη κατάλληλης επιχειρησιακής κουλτούρας, η οποία δίνει βάρος στο σεβασμό και στις ίσες ευκαιρίες ανάμεσα σε αξιόπιστους εργαζόμενους, αρκετοί από τους οποίους φέρουν πανεπιστημιακούς τίτλους σπουδών, masters και διδακτορικά, λόγω της πολυπλοκότητας και των ειδικών γνώσεων που απαιτεί η έρευνα, παραγωγή, διακίνηση και ενημέρωση των φαρμακευτικών ιδιοσκευασμάτων μας. Οι αρχές της κουλτούρας μας, που συνοψίζονται διεθνώς ως **Lead & Learn**, σχετίζονται με το πώς αναπτυσσόμαστε μαζί και πώς συνεργαζόμαστε στην καθημερινότητα. Ως διοίκηση ενδιαφερόμαστε για το μέλλον και την καριέρα των εργαζομένων μας και προσφέρουμε εξατομικευμένες δυνατότητες ανάπτυξης. Έτσι, θεωρούμαστε ένας αξιόπιστος partner από τους εργαζομένους μας, όπως μαρτυρούν τα διεθνή βραβεία μας σε αυτόν τον τομέα.

Αντιπροσωπεύουμε το 1% των εξαγωγών της Ελλάδας. Είμαστε η μοναδική φαρμακευτική πολυεθνική εταιρεία με εργοστάσιο που, εδώ και 40 χρόνια, παράγει πρωτότυπα φάρμακα στην Ελλάδα. Και τα δυο μας αυτά επιτεύγματα τα οφείλουμε στους αξιόπιστους και αφοσιωμένους εργαζομένους μας. Τους ευχαριστούμε!

Δημήτρης Αναγνωστάκης
Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος



Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας

Η στρατηγική μας είναι να προσελκύουμε τα πιο δυνατά μυαλά και να προωθούμε τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τις αρχές της ηγεσίας μας, έχουμε δεσμευτεί ως προς την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας. Είμαστε πεπεισμένοι ότι η αποτελεσματική ενσωμάτωση των διαφορετικών απόψεων, των διαφορετικών εμπειριών και των διαφορετικών εξειδικευμένων γνώσεων των εργαζομένων κάνει τη διαφορά στη διαδικασία της κατανόησης πολύπλοκων αγορών και αναγκών των ασθενών μας.

Ενθαρρύνουμε όλους τους εργαζομένους μας να αναπτύσσουν τα ταλέντα τους και να γνωρίζουν ότι τα ατομικά τους χαρακτηριστικά, καθώς και οι γνώσεις και οι εμπειρίες τους, αποτελούν κεφάλαιο για την εταιρεία μας. Η μεταφορά επενδύσεων από τη μητρική εταιρεία στη Ελλάδα και η καθιέρωσή μας ως μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες στο χώρο των κλινικών ερευνών στην Ελλάδα, πέρα από την ηγετική μας θέση στην αγορά, συντελεί στην αποφυγή της διαρροής εγκεφάλων στην περίοδο κρίσης που διανύουμε.

Εταιρικές Διακρίσεις 2014-2015



...που υποστηρίζει την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Σε όλες μας τις επιχειρησιακές λειτουργίες ασφαλίζουμε τους εργαζομένους μας, τις εγκαταστάσεις μας και το περιβάλλον από επιβλαβείς επιδράσεις. Προστατεύουμε τους φυσικούς μας πόρους και προωθούμε ανοικτά την αναγνώριση της ανάγκης για προστασία του περιβάλλοντος.

- Ειδικά σε σχέση με την προστασία των εργαζομένων, εγκαταστήσαμε το πρόγραμμα προστασίας **BE SAFE**, έχοντας στόχο τον εκμηδενισμό των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας με συγκεκριμένα πλάνα
- Για την προστασία του περιβάλλοντος εργαζόμαστε συνεχώς για την ελάττωση του αποτυπώματος διοξειδίου του άνθρακα. Μέσα στα πλαίσια του συγκεκριμένου διεθνούς προγράμματος της εταιρείας **BE GREEN**, εγκαταστήσαμε στη μονάδα παραγωγής μας κατάλληλα ηλεκτροστατικά φίλτρα, συλλογείς ηλιακής ενέργειας και υδατοπαγίδες, προκειμένου να γίνεται εξοικονόμηση πόρων. Όλες οι επιβλαβείς ουσίες αποστέλλονται στο εξωτερικό, όπου καταστρέφονται με συγκεκριμένο πρωτόκολλο καταστροφής που σέβεται το περιβάλλον
- Η εταιρεία στηρίζει τις προσπάθειες αειφόρου οικονομικής ανάπτυξης μέσω του διεθνούς προγράμματος **Making More Health**, με στόχο την ανάπτυξη της κοινωνικής καινοτομίας (social innovation) και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για τη βελτίωση της υγείας σε παγκόσμιο επίπεδο.

Επωνυμία: BOEHRINGER INGELHEIM ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Δραστηριότητα: Βιομηχανία (Φάρμακα – Καλλυντικά – Απορρυπαντικά)

Ίδρυση: 1973

Μονάδα Παραγωγής: από το 1975

Μετοχική Σύνθεση: Οικογένεια Boehringer

Αριθμός Προσωπικού 2015: 435

Αριθμός Προσωπικού 2014: 392

Επικοινωνία:

Ελληνικού 2, 16777 Ελληνικό,
Τηλ.: 2108906300, fax: 2108983207
e-mail: info.gr@boehringer-ingelheim.com
u.r.l: www.boehringer-ingelheim.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)

Κύκλος εργασιών.....235 *

Κέρδη EBITDA.....13,1 *

*Λόγω της εφαρμογής των νέων λογιστικών προτύπων τα στοιχεία του 2015 δεν έχουν οριστικοποιηθεί από τους ορκωτούς λογιστές

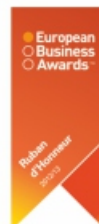
Contact Center Services

Επικοινωνήστε αποτελεσματικά με τους πελάτες σας, στη «δική τους γλώσσα»!

Η ICAP Group, παρέχει **Outsourcing υπηρεσίες Contact Center** στην **Ελλάδα**, τη **Βουλγαρία** και τη **Σερβία**. Η υψηλή ποιότητα των υπηρεσιών μας, είναι πιστοποιημένη κατά ISO 9001:2008 ενώ τα πληροφοριακά μας συστήματα διαθέτουν Πιστοποιητικό Ασφάλειας ISO 27001:2005.

Με εμπειρία πλέον των 15 ετών, η ICAP Contact Center είναι ο μοναδικός Outsourcing Services Provider, που έχει **διακριθεί επί δύο συνεχόμενα έτη** στην κατηγορία «**Καλύτερο Κέντρο Εξυπηρέτησης**» του Ελληνικού Ινστιτούτου Εξυπηρέτησης Πελατών.

Μέσω των Υπηρεσιών **Customer Care** που προσφέρονται από 3 προηγμένα **Call Centers** με 450 και πλέον **agents**, εξυπηρετούνται πάνω από 50 **Οργανισμοί και Εταιρείες**, σε περισσότερες από 10 γλώσσες, σε 24ωρη βάση (24x7) με παράλληλη χρήση **εναλλακτικών δικτύων** (SMS, MMS, e-mail).



Your Business Partner

Λεωφ. Ελ. Βενιζέλου 2, 176 76 Καλλιθέα, Τηλ.: 210 7200000, e-mail: icap@icap.gr



FAMILY OF COMPANIES



CONSUMER AE



MEDICAL COMPANIES

Η οικογένεια της Johnson & Johnson στην Ελλάδα

Η εταιρεία είναι παρούσα στην ελληνική αγορά από το 1973 με φαρμακευτικά, ιατρικά και καταναλωτικά προϊόντα. Όπως και στο παγκόσμιο μοντέλο, οι εταιρείες της Johnson & Johnson στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται σε τρεις τομείς:

Ο φαρμακευτικός τομέας εκπροσωπείται από τη Janssen-Cilag Φαρμακευτική Α.Ε.Β.Ε.

Η Janssen είναι απόλυτα προσανατολισμένη στην παροχή καινοτόμων και υψηλής ποιότητας προϊόντων που στοχεύουν στη βελτίωση της ανθρώπινης ζωής. Η έρευνα και ανάπτυξη της εταιρείας εστιάζει σε έξι θεραπευτικές κατηγορίες, που παρουσιάζουν ανεκπλήρωτες θεραπευτικές ανάγκες: Ογκολογία (πολλαπλό μυέλωμα, καρκίνος του προστάτη), Αιματολογία (χρόνια λεμφοκυτταρική λευχαιμία, λέμφωμα από κύτταρα μανδύα), Ανοσολογία (ψωρίαση, ψωριασική αρθρίτιδα), Νευροεπιστήμη (σχιζοφρένεια, άνοια, πόνος), Λοιμώδη νοσήματα (HIV/AIDS, Ηπατίτιδα C, φυματίωση), Καρδιαγγειακό σύστημα και μεταβολικά νοσήματα (διαβήτης).

«...Είμαστε υπεύθυνοι
προς τους εργαζομένους μας,
τους άνδρες και τις γυναίκες
που εργάζονται μαζί μας
σε όλο τον κόσμο»
Credo

Ο τομέας ιατροτεχνολογικών προϊόντων, που εκπροσωπείται από την Johnson & Johnson Ελλάς ΑΕΒΕ, προσφέρει μία ολοκληρωμένη σειρά ιατρικών προϊόντων για ένα ευρύ φάσμα θεραπευτικών επιλογών.

Ο Ιατροτεχνολογικός Κλάδος της εταιρείας προσφέρει καινοτόμες λύσεις σε όλες τις χειρουργικές ειδικότητες και πρωτοπορεί με μία ευρεία γκάμα προϊόντων, όπως χειρουργικά ράμματα, λαπαροσκοπικά/συρραπτικά εργαλεία των οίκων Ethicon, Ethicon Endo-Surgery, ορθοπεδικά υλικά του οίκου DePuy-Synthes, καθώς και προϊόντα Ηλεκτροφυσιολογίας του οίκου Biosense Webster. Επίσης, προσφέρει προϊόντα αποστείρωσης χειρουργικών εργαλείων του οίκου ASP, προϊόντα αυτομέτρησης σακχάρου του οίκου Lifescan και φακούς επαφής ACUVUE για οπτική διόρθωση.

Ο καταναλωτικός τομέας εκπροσωπείται από την Johnson & Johnson Ελλάς Καταναλωτικά Προϊόντα ΑΕΕ, που αναπτύσσει προϊόντα σε κατηγορίες όπως τα μη συνταγογραφούμενα φάρμακα (Imodium, Nicorette, Regaine κ.α.), την περιποίηση του δέρματος (RoC, Neutrogena, Aveeno, Le Petit Marseillais), τη βρεφική φροντίδα (Johnson's Baby), τη γυναικεία ατομική υγιεινή (Carefree ob) και τη στοματική υγιεινή (Listerine, Reach).

Στη Μάνδρα Αττικής λειτουργεί από το 1975, το εργοστάσιο καταναλωτικών προϊόντων που εξυπηρετεί περισσότερες από 25 θυγατρικές εταιρείες. Παράγει προϊόντα περιποίησης, με κορυφαία brands τα Neutrogena, Piz Buin, Carefree, RoC, Aveeno, Le Petit Marseillais. Έχει εξαιρετική δυναμική στην Ευρώπη, τη Μέση Ανατολή και την Αφρική στα προϊόντα περιποίησης, ενώ οι εξαγωγές ανέρχονται στο 95-97 %. Τέλος, έχει πιστοποιημένα άριστη απόδοση σε θέματα Ποιότητας και Ασφάλειας των παραγόμενων προϊόντων.

JOHNSON & JOHNSON FAMILY OF HEALTH CARE COMPANIES

JANSSEN-CILAG ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.Β.Ε.

Δραστηριότητα: Παραγωγή - Εισαγωγή - Εμπορία Φαρμάκων

Ίδρυση: 1973

Κύκλος εργασιών 2015: 116 εκ. ευρώ

Αριθμός εργαζομένων: 145

Επικοινωνία:

Λεωφ. Ειρήνης 56, Πεύκη, Τ.Κ. 15121, Αθήνα

Τηλ. 210 61.40.061 Fax: 210 61.40.072

E-mail: HR_Greece@its.jnj.com

www.janssen.com

JOHNSON & JOHNSON HELLAS A.E.B.E.

Δραστηριότητα: Βιομηχανία καλλυντικών & εμπορία ιατρικών ειδών

Ίδρυση: 1975

Κύκλος εργασιών 2015: 96 εκ. ευρώ

Αριθμός εργαζομένων: 267

JOHNSON & JOHNSON HELLAS CONSUMER A.E.

Δραστηριότητα: Εμπορία καλλυντικών & φαρμάκων

Ίδρυση: 1975

Κύκλος εργασιών 2015: 50 εκ. ευρώ

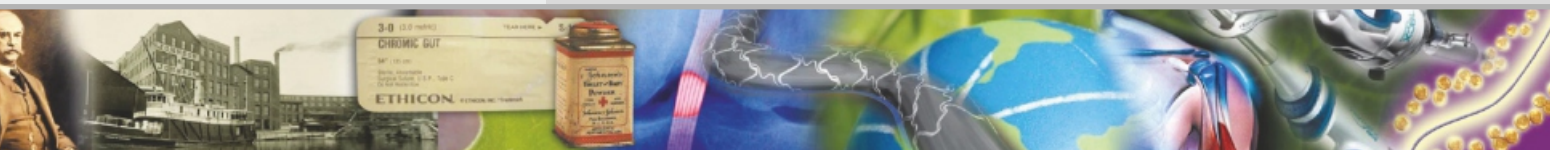
Αριθμός εργαζομένων: 90

Επικοινωνία:

Αιγιαλείας & Επιδάουρου 4, Παράδεισος Αμαρουσίου, ΤΚ: 151 25, Αθήνα,

Τηλ.: 210 68.75.555, Fax: 210 68.75.725

E-mail: GR_HR@its.jnj.com - www.jnj.com



Οι Άνθρωποί μας

Ο όμιλος εταιρειών της Johnson & Johnson απασχολεί περίπου 500 εργαζόμενους στην Ελλάδα, στους οποίους οφείλεται κατά κύριο λόγο η επιτυχημένη του πορεία. Προτεραιότητά της είναι η συνεχής ανάπτυξη και ο υψηλός δείκτης δέσμευσης και ικανοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της μέσα σε ένα υγιές και δυναμικό εργασιακό περιβάλλον.

Ο Όμιλος εστιάζει στη συνεχή ανάπτυξη και εκπαίδευση των εργαζομένων του, μέσα από συστήματα αξιολόγησης, ομαδικά και ατομικά εκπαιδευτικά προγράμματα υψηλού επιπέδου, επιδοτούμενα μεταπτυχιακά, ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, καθώς και δυνατότητες διεθνούς σταδιοδρομίας.

Πρωταρχικός στόχος είναι η ασφάλεια των εργαζομένων. Μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα και προηγμένα συστήματα στοχεύει στην επίτευξη της μέγιστης δυνατής ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Επίσης, είναι ευαισθητοποιημένος και προωθεί τη βελτίωση της υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, προσφέροντάς τους τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε προγράμματα ενδυνάμωσης της φυσικής και ψυχικής υγείας.

Τα πλέον σημαντικά προγράμματα που αφορούν στους εργαζόμενους είναι:

- Προγράμματα οδικής συμπεριφοράς
- Προγράμματα άσκησης εντός και εκτός χώρου εργασίας
- Πρόγραμμα υγείας και παροχή διαγνωστικών εξετάσεων
- Δυνατότητα ψυχολογικής συμβουλευτικής
- Ασφάλεια ζωής
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

«... Είμαστε υπεύθυνοι
προς τις κοινότητες όπου ζούμε
και εργαζόμαστε και γενικά προς
όλη την κοινωνία»
Credo

Τα Προγράμματα ΕΚΕ του Ομίλου στην Ελλάδα

Οι ασθενείς μας, μάς εμπνέουν

Εμπνευσμένοι από τις βασικές αξίες της εταιρείας μας, όπως αυτές αποτυπώνονται στο "Πιστεύω" μας, Credo, ένα κείμενο το οποίο αποτελεί την ηθική και στρατηγική μας «πυξίδα» προς την κοινωνία, η προσφορά μας και οι πρωτοβουλίες Εταιρικής Υπευθυνότητας εστιάζουν σε στρατηγικές συνεργασίες, με στόχο να βελτιώσουν τις ανθρώπινες ζωές.

Υποστηρίζουμε προγράμματα τα οποία έχουν ως στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και τη βελτίωση της υγείας.

Όραμά μας είναι να προσφέρουμε, αλλά και να υπογραμμίζουμε, τη σημασία της υγείας στη δημιουργία ενός ασφαλούς και ευτυχισμένου μέλλοντος για όλους. Οι εταιρείες της Johnson & Johnson, εφαρμόζοντας στην πράξη τις αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, υποστηρίζουν εδώ και χρόνια σημαντικές ενέργειες και δράσεις στην Ελλάδα, με επίκεντρο τα παιδιά, τον ασθενή, το περιβάλλον, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Ορισμένα από τα πιο σημαντικά προγράμματα είναι:

«ΔΙΑΓΝΩΣΗ & ΘΕΡΑΠΕΙΑ» Κέντρα Στήριξης Παιδιού & Οικογένειας, των παιδικών Χωριών SOS

Το πρόγραμμα έχει άμεσους αποδέκτες τα παιδιά και έμμεσους ωφελομένους τους γονείς, που υποστηρίζονται από τα «Κέντρα Στήριξης Παιδιού & Οικογένειας των Παιδικών Χωριών SOS». Με γνώμονα τη βελτίωση της υγείας των παιδιών, προσφέρει ιατρική διάγνωση και θεραπεία συνολικά σε 520 οικογένειες: 350 στην Αθήνα και 170 στη Θεσσαλονίκη. Το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών των οικογενειών προέρχεται από μεσαία αστικά εισοδήματα και είναι περιπτώσεις που, και οι δύο γονείς, έχουν χάσει τις θέσεις εργασίας τους και εμπίπτουν πλέον στην κατηγορία των άνεργων και ανασφάλιστων. Η ενέργεια αυτή αφορά στην πρόληψη, θεραπεία και αποκατάσταση των περιστατικών που εξετάζονται, κυρίως, από τις ειδικότητες του παιδίατρου, του οδοντίατρου και του οφθαλμίατρου, παρέχοντας έτσι ολοκληρωμένη ιατρική φροντίδα.

«Ιπποκράτης» - πρόγραμμα προληπτικής Ιατρικής σε συνεργασία με «Το Χαμόγελο του παιδιού»

Ο «Ιπποκράτης» είναι το κινητό πολυϊατρείο παροχής Προληπτικής Ιατρικής του Οργανισμού «Το Χαμόγελο του Παιδιού», που δίνει τη δυνατότητα δωρεάν προληπτικών εξετάσεων σε παιδιά που δεν έχουν



εύκολα πρόσβαση στην κατάλληλη παρακολούθηση και φροντίδα. Διαθέτει τμήματα παιδιατρικού, παιδιοκαρδιολογικού, ακουσολογικού, οφθαλμολογικού και οδοντιατρικού εξοπλισμού, με δυνατότητα τηλεϊατρικής σύνδεσης με εξειδικευμένες μονάδες. Τη δράση του «Ιπποκράτη» ενισχύουν και οι άλλες δύο κινητές μονάδες προληπτικής ιατρικής που διαθέτει «Το Χαμόγελο του Παιδιού». Με τη στήριξη του Ομίλου της **Johnson & Johnson**, ο «Ιπποκράτης» ξεκίνησε το ταξίδι του το Φεβρουάριο του 2013 και, μέσα στο πρώτο έτος, το πρόγραμμα κάλυψε τις ανάγκες 18.000 παιδιών, παρέχοντας 34.000 ιατρικές εξετάσεις. Οι κινητές μονάδες επισκέφθηκαν πάνω από 9 γεωγραφικές περιφέρειες και με τη συνεργασία και υποστήριξη των τοπικών φορέων, νοσοκομείων, ιατρικών συλλόγων και πάνω απ' όλα των αμέτρητων εθελοντών, κατάφεραν να επιτύχουν τους σημαντικούς αυτούς στόχους.

Συνεργασίες με συλλόγους ασθενών

Σε ένα δομημένο πλαίσιο αμοιβαίου σεβασμού και μάθησης, ακεραιότητας, ανεξαρτησίας και διαφάνειας σε συνεργασία με τους συλλόγους ασθενών, υποστηρίζουμε καμπάνιες ενημέρωσης κοινού για τον καρκίνο του προστάτη, την ψωρίαση, την Ηπατίτιδα C, τη σχιζοφρένεια και τον HIV.

Υποστήριξη προσφύγων

Αναγνωρίζοντας την τεράστια ανάγκη υποστήριξης των προσφύγων, ο Όμιλος της Johnson & Johnson στην Ελλάδα, στήριξε συντονισμένα τους πρόσφυγες προσφέροντας καταναλωτικά προϊόντα αλλά και εθελοντική εργασία στα προγράμματα της MKO PRAXIS:

- «Κέντρα Ημέρας Προσφύγων»
- «Πρόγραμμα ΣΤΕΓΗ»

Πρόγραμμα Κοινωνικής κατοικίας, Συν στο Πλιν

Το 2015 υποστηρίξαμε το πρόγραμμα Κοινωνικής Κατοικίας, της MKO

PRAXIS, το οποίο έχει στόχο να ανακουφίσει τα νοικοκυριά Ελλήνων με ανήλικα παιδιά που έχουν υποστεί μείωση στο εισόδημά τους με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ικανοποιήσουν βασικές καθημερινές ανάγκες. Επίσης, το πρόγραμμα ενδυναμώνει τα ενήλικα μέλη του νοικοκυριού μέσα από την εργασιακή συμβουλευτική, ώστε να διευρύνουν τον ορίζοντα αναζήτησης εργασίας και να ανακτήσουν την αυτονομία τους.

Operation smile

Η δράση «Operation Smile» είναι μέρος μιας παγκόσμιας φιλανθρωπικής προσπάθειας, για την παροχή δωρεάν περίθαλψης σε παιδιά που πάσχουν από παραμορφώσεις του προσώπου σε αναπτυσσόμενες χώρες.

Στην Ελλάδα, οργανώνονται εθελοντικές δράσεις από τους εργαζόμενους για τη συλλογή χρηματικού ποσού, το οποίο διατίθεται για τη στήριξη αποστολών σε διάφορα μέρη του κόσμου από εθελοντές ιατρούς. Σε μια τυπική αποστολή, κατά τη διάρκεια δύο εβδομάδων, 300-500 παιδιά λαμβάνουν πλήρη ιατρική αξιολόγηση και τα 100-150 παιδιά αντιμετωπίζονται χειρουργικά.

Το αποτέλεσμα της προσπάθειας αυτής δεν αποτυπώνεται μόνο στα πρόσωπα και το χαμόγελο των παιδιών που αλλάζουν, αλλά και σε ολόκληρη τη ζωή τους.

Johnson & Johnson Citizenship Trust

Ο Μν Κερδοσκοπικός Οργανισμός Johnson & Johnson Corporate Citizenship Trust υλοποιεί ενέργειες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, μέσω στρατηγικών συνεργασιών με παγκόσμιους οργανισμούς, όπως WHO, UNESCO, UNICEF. Το «Trust» έχει ευρεία δράση στην Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Αφρική και έχει υποστηρίξει 118 έργα σε περισσότερες από 40 χώρες. Χάρη στην οικονομική ενίσχυση του οργανισμού, διασφαλίζονται οι απαραίτητοι πόροι για τις υλοποιήσεις σημαντικών προγραμμάτων.

Βραβεία από εξωτερικούς φορείς:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Best Place to Work Award 2015, Johnson & Johnson Καταναλωτικός Κλάδος• Diamonds of The Greek Economy 2015, Janssen• CRI Bronze Award για τις επιδόσεις της Janssen το 2014 στην εφαρμογή υπεύθυνων εταιρικών πρακτικών από το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης• Excellence Award 2014 για το CSR πρόγραμμα «Ιπποκράτης» | <ul style="list-style-type: none">του Καταναλωτικού Κλάδου• Τιμητική Διάκριση - Παιδικά χωριά SOS - Πρόγραμμα «Διάγνωση και Θεραπεία» του Ιατρικού Κλάδου• Silver Award από τα Health & Safety Awards 2014, για το Health & Wellness Program της Johnson & Johnson• 3 Sales Excellence Awards για το τμήμα Πωλήσεων Φαρμακείου Καταναλωτικού Κλάδου |
|--|--|





Η 100% ελληνική εταιρεία ΜΕΓΑ Α.Ε. αποτελεί μια από τις πλέον εξελιγμένες βιομηχανίες στην Ευρώπη, στον τομέα προϊόντων ατομικής υγιεινής. Με αγαπημένες μάρκες εμπιστοσύνης, όπως: **EveryDay, Babyline, Pom Pon, BabyCare, Wet Hankies, Sani, Tipers** κ.ά, και με έμφαση στην εξαιρετική ποιότητα, στην καινοτομία και στη φιλικότητα στο δέρμα, κατέχει σήμερα ηγετικές θέσεις στην κατηγορία προσωπικής υγιεινής στην Ελλάδα.

Η ΜΕΓΑ συνεχίζει τη δυναμική της πορεία, αυξάνοντας το τζίρο της κατά 60%, συνεχίζοντας το επενδυτικό της πλάνο (επενδύσεις πάνω από 50 εκ. €) και αυξάνοντας το προσωπικό της κατά πάνω από 60% το διάστημα 2010 - 2015. Ενδυναμώνοντας τις συνεργασίες σε πάνω από 30 χώρες, έχει τετραπλασιάσει τις εξαγωγές της, επιβεβαιώνοντας ότι η καινοτομία και η ποιότητα μπορούν να έχουν ελληνική ταυτότητα, αλλά και διεθνές διαβατήριο.

Επωνυμία: ΜΕΓΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ Α.Ε.
Δραστηριότητα: Βιομηχανία (Χαρτί & Προϊόντα)
Ίδρυση: 1980
Αριθμός Προσωπικού 2015: 429
Αριθμός Προσωπικού 2014: 395
Επικοινωνία:
Δεκελείας 148, 13678 Αχαρνές
Τηλ.: 2102419800
Fax: 2102419818
e-mail: mega@megadis.gr
url: www.megadis.gr



Οι Άνθρωποί μας

Ο παράγοντας «Άνθρωπος» αποτελεί για την ελληνική βιομηχανία το σημαντικότερο και πολυτιμότερο κεφάλαιό της. Με άξονα τις αξίες «Σεβασμός», «Ακεραιότητα» και «Υπευθυνότητα», η εταιρεία επιβραβεύει την καινοτομία, τη δημιουργικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η συνεχής επένδυση, η εξέλιξη και η ικανοποίηση των ανθρώπων της, με συγκεκριμένες πολιτικές και πρωτοβουλίες, αποτελούν πρώτιστη δέσμευση και προτεραιότητα για την εταιρεία, η οποία συνεχίζει να «μεγαλώνει» χάρη στους ανθρώπους της. Η ΜΕΓΑ εφαρμόζει πιστοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του διεθνούς προτύπου OHSAS 18001:2007, με σκοπό να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Παράλληλα, επενδύει στην ανάπτυξη και εκπαίδευση των εργαζομένων της με συνεχή επιμόρφωση, ενδυνάμωση των δεξιοτήτων τους και αξιοποίηση των ταλέντων τους. Η σημαντικότερη προσφορά της ΜΕΓΑ το διάστημα 2010 - 2015 ήταν:

- α) η αύξηση του προσωπικού κατά 60%, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας σε μια δύσκολη οικονομική συγκυρία,
- β) οι προσλήψεις νέων κάτω των 35 ετών σε ποσοστό 68%, ενισχύοντας στο βαθμό που είναι δυνατό την απασχόληση των νέων ανθρώπων, οι οποίοι υφίστανται τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας στη χώρα μας.

Δίπλα στην Κοινωνία

Με αίσθημα ευθύνης απέναντι στο κοινωνικό σύνολο, η ΜΕΓΑ, αφουγκραζόμενη τις συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες των ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων, εντατικοποιεί την προσπάθειά της, συνεχίζοντας δυναμικά τη στήριξη του έργου αναγνωρισμένων κοινωνικών φορέων και ιδρυμάτων στην Ελλάδα. Το 2015, η εταιρεία προσέφερε πάνω από 1,5 εκ. προϊόντα, σε συνεργασία με πάνω από 120 κοινωνικούς φορείς και φιλανθρωπικές οργανώσεις σε όλη την Ελλάδα. Ενδεικτικές δράσεις της εταιρείας για την κοινωνία (διάστημα 2015 - 2016):

- Κάλυψη της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης των παιδιών των Παιδικών Χωριών SOS για τα έτη 2015 και 2016
- Αγορά ιατρικού εξοπλισμού για τα Παιδιατρικά Νοσοκομεία Παίδων σε συνεργασία με το Σωματείο Αντιμετώπισης Παιδικού Τραύματος
- Υλοποίηση πανελλαδικής εκστρατείας ενημέρωσης και πρόληψης για τη νόσο Alzheimer, σε συνεργασία με την "ΑΠΟΣΤΟΛΗ" της Ιεράς Αρχιεπισκοπής Αθηνών. Η εκστρατεία ταξιδεύει με ειδική ομάδα επιστημόνων σε 25 πόλεις και ακριτικά νησιά της Ελλάδας, πραγματοποιώντας δωρεάν τεστ μνήμης και ενημερωτικές ομιλίες
- Δημιουργία του προγράμματος «Πρόληψη = Στάση Ζωής», σε συνεργασία με την Ελληνική Εταιρεία Εφηβικής Ιατρικής. Βασικός στόχος είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των έφηβων κοριτσιών και των οικογενειών τους για την εξαιρετική σημασία της πρόληψης από μικρή ηλικία
- Δίπλα στους πρόσφυγες, με συνεχείς δωρεές προϊόντων σε συνεργασία με τις μεγαλύτερες ανθρωπιστικές οργανώσεις (Γιατροί χωρίς Σύνορα, Γιατροί του Κόσμου, ActionAid, Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός κ.ά)

Διακρίσεις - Βραβεύσεις 2015



Κορυφαία βράβευση των Babyline Sensitive στα «Made in Greece Awards 2015»

ΧΡΥΣΟ βραβείο στην κατηγορία «Αύξηση Πωλήσεων / Μεριδίου Προϊόντων - Non Food»

ΧΡΥΣΟ βραβείο στην κατηγορία «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR) - Άνθρωπος»

«Βραβείο Περιβαλλοντικής Ευαισθησίας ΟΙΚΟΠΟΛΙΣ 2015»

Η ΜΕΓΑ «True Leader» της Ελληνικής Οικονομίας για 5η συνεχή χρονιά



Στην Ευρωπαϊκή Πίστη έχουμε ένα «Όνειρο» και είμαστε όλοι δεσμευμένοι να το πραγματοποιήσουμε. Γνωρίζουμε, και έχουμε ως απόδειξη την ίδια την πορεία της Εταιρίας μας, ότι το Όνειρο και η πραγματικότητα είναι ένα και το αυτό και ότι αυτό που τα χωρίζει είναι μόνο ο χρόνος. Γι' αυτό και δεν έχουμε καμία αμφιβολία για την επίτευξή του. Με τις ίδιες αρχές που μας οδήγησαν στη σημερινή εξέχουσα θέση μας – **Εντιμότητα, Συνέπεια, Φιλεργατικότητα, Χρηστή διαχείριση** - και τις ίδιες προϋποθέσεις – **απόφαση οριστική και αμετάκλητη, Ατσάλινη Θέληση, Ακλόνητη Πίστη, Αφοσίωση και Ενθουσιασμό.**

Αυτές οι αρχές και προϋποθέσεις, καθώς και τα θετικά αποτελέσματα τεσσάρων περίπου δεκαετιών, ενισχύονται από την πρόσφατη παρουσία της EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρίας μας, που αποτελεί έκφραση εμπιστοσύνης προς την Εταιρία και τις προοπτικές της, αλλά και ισχυρή απόδειξη της υφιστάμενης φερεγγυότητας και αξιοπιστίας της. Το «Όνειρο», όπως το ανακοινώσαμε σε πανηγυρική εκδήλωση στο Μέγαρο Μουσικής με την ευκαιρία των 38ων γενεθλίων μας, είναι:

1. Θέλουμε μια κοινωνία εργαζομένων που θα ζει, θα δημιουργεί και θα αναπτύσσεται σε συνθήκες ασφάλειας, ανεμπόδιστων προοπτικών εξέλιξης, ιδανικού περιβάλλοντος και δίκαιης ανταμοιβής της προσφοράς τους.
2. Θέλουμε μια κοινωνία ασφαλισμένων, ολόκληρη την κοινωνία, που θα ζει, θα δημιουργεί και θα αναπτύσσεται σε συνθήκες πλήρους εξασφάλισης των αγαθών για τα οποία αγωνίζεται νυχθημερόν: Εισόδημα, οικογένεια, περιουσία, ποιότητα ζωής.
3. Θέλουμε μια κοινωνία επενδυτών στην οποία θα εξασφαλίζονται υψηλές αποδόσεις της επένδυσής τους με το χαμηλότερο δυνατό ρίσκο, που θα στηρίζουν «το Όνειρο» κάθε φορά που θα χρειάζεται.
4. Θέλουμε να εξασφαλίσουμε την πραγματοποίηση του «Όνειρου» με μια εσωτερική οργάνωση και διοικητική κουλτούρα ενιαία, απολύτως απεξαρτημένη από πρόσωπα, προσανατολισμένη στο μέλλον.

Χρήστος Γεωργακόπουλος
Διευθύνων Σύμβουλος



Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας

Στην Ευρωπαϊκή Πίστη δίνουμε ιδιαίτερη σημασία στην ανάπτυξη των εργαζομένων μας, καθώς πιστεύουμε ότι οι άνθρωποί μας είναι η κινητήριος δύναμη που μας ωθεί στην επιτυχία.

Η διαχείριση της απόδοσης βασίζεται στη φιλοσοφία ότι ο εργαζόμενος επιτυγχάνει υψηλά επίπεδα απόδοσης, όταν γνωρίζει το αντικείμενο εργασίας, αξιοποιεί στο βέλτιστο τις δεξιότητές του, για να πετύχει τους εργασιακούς στόχους, και ανταμείβεται με παράγοντα την απόδοσή του. Μέσω της διαχείρισης απόδοσης, ο εργαζόμενος γίνεται κοινωνός των εταιρικών στόχων, αντιλαμβάνεται τι προσδοκείται από αυτόν και, κυρίως, τη δική του συνεισφορά στο αποτέλεσμα της εταιρίας. Αρχικά, αυτοαξιολογεί την απόδοσή του και στη συνέχεια συζητά με τον αξιολογητή την πορεία του, συμφωνούν το βαθμό απόδοσης και θέτουν τυχόν βελτιωτικές ενέργειες και στόχους της επόμενης χρονιάς. Ειδικότερα στη δυσχερή περίοδο που διανύουμε, μέριμνά μας είναι η συνεχής ενδυνάμωσή τους, είτε με κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα, είτε με την καθοδήγηση των υπευθύνων και της ομάδας τους.



Ιωάννα Ντανάκα
Προϊστάμενη
Ανθρώπινου Δυναμικού

Υποστηρίζουμε την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Στην Ευρωπαϊκή Πίστη έχουμε δεσμευθεί να ενσωματώσουμε την ΕΚΕ και τις αρχές βιωσιμότητας στις δραστηριότητές μας. Βασικό μέλημα η δημιουργία μίας εταιρίας που, μέσα από τις ενέργειές της, θα αποδεικνύει το σεβασμό στην κοινωνία, τη στήριξη των κοινοτήτων και ευπαθών ομάδων, ενώ θα δεσμεύεται για μια βιώσιμη ανάπτυξη.

Από το 2011 έχουμε υλοποιήσει ένα σημαντικό έργο που αριθμεί πάνω από 240 δράσεις. Ενδεικτικά:

- Δημιουργία συστήματος μέτρησης των ρύπων CO2 της εταιρίας, θέσπιση στόχων και δράσεων για τη μείωση, με επιβράβευση των «πράσινων» εργαζομένων.
- Στήριξη της νεανικής επιχειρηματικότητας, φιλοξενώντας και ενισχύοντας οικονομικά 6 start ups.
- Στήριξη της παιδείας με επιχορηγήσεις σε 60 σχολεία, 14 Νηπιαγωγεία, 4 Πανεπιστήμια και ΤΕΙ και 3 Ερευνητικές Ομάδες.
- Στήριξη των δομών των Δήμων και των Σχολείων, χρηματοδοτώντας πλήρως τη σίτιση 600 πολιτών με άμεση ανάγκη, για ένα έτος, και εξασφαλίζοντας 1.250 γεύματα σε μαθητές σχολείων.
- Ενίσχυση των προσπαθειών των αθλητών που θα εκπροσωπήσουν τη χώρα μας στους Ολυμπιακούς Αγώνες του Ρίο, ως Υποστηρικτές της Ελληνικής Ολυμπιακής Ομάδας.

Όλες οι δράσεις μας αναφέρονται αναλυτικά στον ετήσιο απολογισμό βιωσιμότητας, που είναι σύμφωνος με τις κατευθυντήριες γραμμές του GRI4 και του ISO 26000.

Εταιρικές Διακρίσεις 2014-2015

Platinum Βραβείο
Επιχειρηματικής
Ηθικής και
Εταιρικής
Υπευθυνότητας



Bronze Βραβείο
CR Index



True Leader
εταιρεία για
5η συνεχόμενη
χρονιά



Επωνυμία: ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α.
Δραστηριότητα: Ασφάλειες
Ίδρυση: 1977
Μετοχική Σύνθεση: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ (25,77%), EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION & DEVELOPMENT (15,5%), ΛΕΚΚΑΚΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ (8,54%), ΛΟΙΠΟΙ ΜΕΤΟΧΟΙ (50,69%)
Αριθμός Προσωπικού 2015: 405
Αριθμός Προσωπικού 2014: 399

Επικοινωνία:
Λεωφ. Κηφισίας 274, 15232 Χαλάνδρι,
Τηλ.: 2106829601, fax: 2106844780
e-mail: info@europisti.gr
url: www.europaikipisti.gr
Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €)
Κύκλος Εργασιών.....172,655
Κέρδη EBITDA.....16,077



Η Avis, για άλλη μια χρονιά, παραμένει η κορυφαία εταιρία ενοικίασης αυτοκινήτων στην Ελλάδα. Η ηγετική αυτή θέση έχει εδραιωθεί μέσα από την αξιοποίηση της τεχνολογίας, της έμφασης που δίνεται στην ποιότητα όλων των δραστηριοτήτων της εταιρίας και της επένδυσης στην καινοτομία προϊόντων και υπηρεσιών. Το 2015 ήταν μια χρονιά ορόσημο, καθώς πετύχαμε πολλά ρεκόρ, γιορτάζοντας ταυτόχρονα τα 55 χρόνια μας στην ελληνική αγορά. Ο ανθρώπινος παράγοντας παίζει βασικό ρόλο σε αυτήν την επιτυχημένη πορεία. Οι άνθρωποι της Avis είναι εκείνοι που ενσαρκώνουν καθημερινά το όραμά μας για εξέλιξη, αναδεικνύοντας ό,τι μας διαφοροποιεί από τον ανταγωνισμό: την ταύτιση με τις ανάγκες της αγοράς και τις σχέσεις αφοσίωσης που διατηρούμε με τους πελάτες μας. Πίσω από κάθε επιτυχία υπάρχουν ομάδες που εργάζονται δυναμικά και συνεργείες που κάνουν τη διαφορά. Υπάρχει ο ενθουσιασμός μας για την αυτοκίνηση, τον οποίο μεταδίδουμε στους πελάτες μας, προσφέροντας όχι απλά προϊόντα, αλλά έντονες εμπειρίες με ευελιξία, αμεσότητα και συνέπεια. Σκοπός μας είναι να συνεχίσουμε με την ίδια όρεξη και επιμονή, όπως αρμόζει σε μια ηγέτιδα εταιρία, η οποία συγχρόνως αναλαμβάνει συνεχείς δράσεις και τις υλοποιεί, ώστε να στηρίζει έμπρακτα την κοινωνία.

Ανδρέας Ταπραντζής
Διευθύνων Σύμβουλος Avis

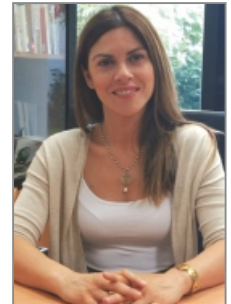
Επενδύοντας διαρκώς στον άνθρωπο

Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας ...

Οι εργαζόμενοί μας, οι άνθρωποι της Avis είναι εκείνοι που κάνουν πράξη καθημερινά τη φιλοσοφία και το όραμά μας. Άλλωστε ο ενθουσιασμός, η φροντίδα και το χαμόγελο αντανακλώνται σε όλα τα προϊόντα και τις υπηρεσίες μας. Για το λόγο αυτό προσπαθούμε, όχι μόνο να προσφέρουμε στο προσωπικό μας όλα τα εργαλεία που χρειάζεται για να επιτύχει την αριστεία στο πεδίο της εργασίας του, αλλά και να καλλιεργούμε μια κουλτούρα αναγνώρισης και ανέλιξης. Η ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι της Avis είναι η κινητήριος δύναμη πίσω από τις σπουδαίες επιδόσεις που σημειώνουμε.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Avis εφαρμόζει διαχρονικά προγράμματα αναγνώρισης και επιβράβευσης της συνεισφοράς όπως το "Avis Thank You Recognition Program" & το "Most Valuable Colleague". Παράλληλα, επενδύει σε προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης για όλους τους εργαζόμενους, ενώ επισημαίνει τον ρόλο των ανθρώπων της στην επιτυχία της εταιρίας, ενημερώνοντάς τους τακτικά για αυτή με το **Avis Internal Memo**. Ακούμε τους ανθρώπους μας, μας ενδιαφέρουν οι ιδέες και οι προτάσεις τους & επιβραβεύουμε την καλύτερη ιδέα με το πρόγραμμα "**Avis New Idea**". Θέλουμε οι άνθρωποί μας να νιώθουν ότι ανήκουν στη μεγάλη οικογένεια της Avis. Είμαστε ιδιαίτερα ευτυχείς που το έχουμε επιτύχει, αφού ο μέσος όρος παραμονής στην εταιρία κυμαίνεται στα **9,2 έτη**, ενώ ο δείκτης αποχώρησης διατηρείται σταθερά σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Η γενικευμένη ύφεση επιτάσσει να αισθάνονται οι εργαζόμενοι περισσότερο από ποτέ ότι η εταιρία νοιάζεται για εκείνους και βρίσκεται δίπλα τους, διευκολύνοντας την καθημερινότητά τους στο γραφείο και ενισχύοντας την υποστήριξή τους με επιπλέον παροχές όπως το πρόγραμμα "**Avis Benefit For You**", η διοργάνωση ειδικών εκδηλώσεων για τις οικογένειές τους ή η αποστολή ευχών για γενέθλια, γιορτές και στιγμές χαράς. Εφαρμόζουμε αξιοκρατικά προγράμματα επιλογής προσωπικού με σεβασμό στην προσωπικότητα κάθε υποψηφίου. Η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων στηρίζεται στους τρεις άξονες της ενδοεταιρικής μας φιλοσοφίας: σεβασμός, ίσες ευκαιρίες και μοναδικότητα.

Οι απαιτήσεις της δύσκολης συγκυρίας μπορεί να αλλάζουν γενικότερα την κοινωνία και τον τρόπο που επιχειρούμε, ωστόσο όσο διατηρούμε το ενδιαφέρον και την αφοσίωση των ανθρώπων μας, έχουμε το καλύτερο υλικό για ένα επιτυχημένο μέλλον.



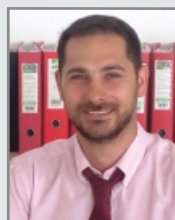
Κωνσταντίνα Χατζίνα
Senior HR & Training
Director Avis

Καριέρα στην Avis μέσα από την οπτική των Ανθρώπων της



Φάβρου Γεωργία
Supplier Accountant

Η Avis δεν είναι για εμένα απλώς η δουλειά μου, αλλά η οικογένειά μου. Τα 19 χρόνια που βρίσκομαι στην εταιρία αποδεικνύουν ότι είναι ένας σημαντικός σταθμός στη ζωή μου.



Κωνσταντίνου Βασίλης
Υπάλληλος Συντονισμού & Ελέγχου Εσωτερικών-Εξωτερικών Συνεργειών

Αν και η πρόσληψή μου είναι πρόσφατη, η πρώτη μέρα μου στην Avis είχε φιλική πρόσωπα, ανθρώπινη αντιμετώπιση, θερμή υποδοχή. Νιώθω ήδη μέλος μιας υπέροχης ομάδας που εξελίσσεται συνεχώς και κατά συνέπεια προνομιούχος.



Κατσή Κωνσταντίνος
Sales Performance
Manager

Δουλεύοντας στην Avis βρίσκεσαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον που σε ωθεί να ονειρεύεσαι και να γίνεσαι καλύτερος. Η εταιρία σε εμπνέει και σου δείχνει τον τρόπο να εξελιχθείς. Ξεκίνησα το 2015 ως Contact Center Officer και σήμερα είμαι Sales Performance Manager.



AVIS

Επωνυμία: OLYMPIC ΕΤΕ Α.Ε.

Δραστηριότητα: Ενοικιάσεις Αυτοκινήτων

Ίδρυση: 2009

Αριθμός Προσωπικού 2015: 363

Αριθμός Προσωπικού 2014: 370

Επικοινωνία:

Βασ. Γεωργίου 50α

15233 Χαλάνδρι

Τηλ.: 2106879800, 801 500 5555

Fax: 2106879672

e-mail: contact@avis.gr

url: www.avis.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ.€)

Κύκλος Εργασιών 152,28

Κέρδη EBITDA 67,19

Με έμπρακτο ενδιαφέρον για την κοινωνία

Ο εθελοντισμός και η κοινωνική προσφορά είναι για την Avis μια συνολική στάση ζωής, η οποία προκρίνεται όχι μόνο σε εταιρικό επίπεδο αλλά και σε ατομικό, με την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων στις δράσεις που υποστηρίζει η εταιρία.

Προωθώντας την αξία της προσφοράς, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με την εθελοντική ομάδα «Εθελοντισμός όλο το χρόνο, όχι μόνο Χριστούγεννα και Πάσχα» επιδιώκει να εμπλέξει το προσωπικό σε αυτή την αλυσίδα κοινωνικής προσφοράς. Η συγκίνηση, η ανθρωπιά και το αυθεντικό ενδιαφέρον για τα προβλήματα της κοινωνίας και τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, αποτέλεσαν την αρχή δράσεων όπως Συλλογή Ειδών Πρώτης Ανάγκης για τους πρόσφυγες σε συνεργασία με το Taxibeat και τη ΜΚΟ ΜΕΤΑδραση.

Στηρίζοντας τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, η Avis έγινε αρωγός του έργου της Επιστημονικής Μαστολογικής Εταιρίας [Ίαση | Στήριξη (Ε.Μ.Ε.Ι.Σ.)], η οποία διενεργεί δωρεάν προληπτικές εξετάσεις για τον

καρκίνο του μαστού. Για το σκοπό αυτό η Avis φρόντισε για τη μετακίνηση των εθελοντών ιατρών με τη δωρεάν παροχή αυτοκινήτων.

Πιστεύοντας ότι τα παιδιά είναι η αρχή ενός καλύτερου αύριο, η Avis υποστηρίζει σταθερά το έργο Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων για το παιδί. Πραγματοποιούμε παιδικές ευχές σε συνεργασία με το “Make A Wish” (Κάνε Μια Ευχή Ελλάδος), στηρίζουμε τον παιδικό σταθμό «Οι φίλοι του παιδιού» και αγκαλιάζουμε το σύλλογο για την προστασία του αγέννητου παιδιού «Αγκαλιά».

Ο αθλητισμός, είναι ένας ακόμη σημαντικός πυλώνας της εταιρικής υπευθυνότητας της Avis ως αξία που προάγει την ευγενή άμιλλα και την ομαδικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η εταιρία χορηγεί και υποστηρίζει αθλητικές διοργανώσεις όπως ο 4ος Διεθνής Νυχτερινός Ημιμαραθώνιος Θεσσαλονίκης, ενώ βρίσκεται κοντά στους αυριανούς πρωταθλητές με δράσεις, όπως η υποστήριξη της ομάδας Road Runners στο διαγωνισμό F1 in Schools.





Θ. Κιτσάκος
Διευθύνων Σύμβουλος

Η ΔΕΠΑ επενδύει για την ενέργεια του μέλλοντος

Με σταθερή κατεύθυνση την ανάπτυξη της αγοράς φυσικού αερίου και την παροχή αξιόπιστων, ποιοτικών και χαμηλού κόστους υπηρεσιών στους καταναλωτές η ΔΕΠΑ συνεχίζει να ανταποκρίνεται στην εθνική ανάγκη για βιώσιμες επιχειρησιακές στρατηγικές που δημιουργούν τις προϋποθέσεις για εγχώρια ανάπτυξη και αυξάνουν τις δυνατότητες για διεθνείς συνεργασίες.

Υλοποιώντας ένα φιλόδοξο αλλά παράλληλα ρεαλιστικό σχέδιο επενδύσεων η ΔΕΠΑ αναπτύσσει το δίκτυο φυσικού αερίου σε μεγάλες ελληνικές πόλεις και διατηρεί στρατηγικές συμφωνίες με διεθνείς ομίλους από το χώρο της ενέργειας για να εξασφαλίσει τον απρόσκοπτο εφοδιασμό της χώρας με φυσικό αέριο.

Το επιχειρησιακό πρόγραμμα της εταιρείας περιλαμβάνει την επέκταση του δικτύου σε περιοχές που βρίσκονται εκτός της ακτίνας του κεντρικού αγωγού, την ανάπτυξη της αεροκίνησης και την εισαγωγή του φυσικού αερίου σε νέους τομείς της οικονομίας όπως είναι η ναυτιλία, η αγροτική παραγωγή κλπ.

Τα τελευταία χρόνια, η ΔΕΠΑ, ύστερα από συνεχείς διαπραγματεύσεις με τους διεθνείς προμηθευτές της έχει καταφέρει να πετύχει σημαντικές μειώσεις στην τιμή προμήθειας του καυσίμου, τις οποίες μετακύλησε στους τελικούς καταναλωτές.

Στόχος της εταιρείας παραμένει η πελατοκεντρική και κοινωνικοκεντρική ανάπτυξη που θα βασίζεται σε άξονες όπως είναι η επέκταση του δικτύου, η αξιοποίηση τεχνολογιών, η μείωση του κόστους ενέργειας, η καταπολέμηση της ενεργειακής φτώχειας και η δημιουργία θέσεων εργασίας.

ΔΕΠΑ Α.Ε.



ΔΕΠΑ: Η υπευθυνότητα γίνεται πράξη

Στην εποχή μας, μία εταιρεία όσο κι επιτυχημένη πορεία να διαγράφει, μόνο όταν συμβάλει στην ευημερία του κοινωνικού συνόλου μπορεί να ισχυριστεί ότι ανταποκρίνεται στο ρόλο της και στις απαιτήσεις των καιρών. Η ΔΕΠΑ επιλέγει να είναι υπεύθυνος εταιρικός πολίτης και αναπτύσσει τη στρατηγική της με γνώμονα το διάλογο και την αλληλεπίδραση με τους συμμετόχους της. Η στρατηγική ΕΚΕ της εταιρείας κινείται γύρω από τους άξονες της αγοράς, του περιβάλλοντος, του ανθρώπινου δυναμικού και της κοινωνίας. Η ΔΕΠΑ ακολουθεί το διεθνές πρότυπο GRI (Global Reporting Initiative), την ευρωπαϊκή οδηγία για την ΕΚΕ και τις 10 αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact).

Αγορά: διαφάνεια και πράσινη επιχειρηματικότητα

Με δυναμικό επενδυτικό πρόγραμμα, με διαφάνεια στις διαδικασίες λειτουργίας, με αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση και στρατηγική που στηρίζει την πράσινη επιχειρηματικότητα, η ΔΕΠΑ ανταποκρίνεται στο ρόλο της στην εθνική οικονομία. Ενισχύει την απασχόληση, στηρίζει την καινοτομία, δίνει ώθηση στην αειφορία και συντηρεί την ανταγωνιστικότητα.

Ανθρώπινο Δυναμικό: πρότυπο εργασιακό περιβάλλον και δυνατότητα εξέλιξης

Με πίστη στις αρχές των ίσων ευκαιριών, με προσφορά στις δυνατότητες εξέλιξης, με εφαρμογή διοικητικού μοντέλου open door, η ΔΕΠΑ συμβάλλει στην υλοποίηση του οράματος του κάθε εργαζόμενου. Η βελτιωμένη απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού, η ανανέωση των αρμοδιοτήτων, η εξισορρόπηση προσωπικής κι επαγγελματικής ζωής, η συνεχής κατάρτιση, η στελέχωση της εταιρείας με υψηλού επιπέδου εργαζόμενους, μας κάνουν να νιώθουμε περήφανοι για τους ανθρώπους μας.

Κοινωνία: σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης με το κοινωνικό σύνολο

Με την ανάπτυξη προγραμμάτων και δράσεων που στηρίζουν την ευημερία της κοινωνίας, των ευπαθών κοινωνικών ομάδων, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των τοπικών κοινωνιών όπου αναπτύσσει τις δραστηριότητές της, την εξέλιξη της νέας γενιάς, την ανάδειξη του πολιτισμού, των τεχνών και των γραμμάτων, την εκπαίδευση και τον αθλητισμό, η ΔΕΠΑ είναι παρούσα σε όλες τις εκφάνσεις της ελληνικής κοινωνίας.

Περιβάλλον: έμπρακτη φροντίδα με ορίζοντα την αειφορία

Με τη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος από τις δραστηριότητές της, με την ενίσχυση φορέων και πρωτοβουλιών περιβαλλοντικά ευαίσθητων, με τη διάδοση του φυσικού αερίου στα σπίτια και στις μονάδες παραγωγής, με την εισαγωγή φυσικού αερίου στην κίνηση οχημάτων και την μείωση των ρύπων στην ατμόσφαιρα των μεγάλων πόλεων, η ΔΕΠΑ φροντίζει έμπρακτα το περιβάλλον με την καθημερινή της δραστηριότητα.

Εθνικός Δείκτης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης 2014 (CR Index 2014)



Silver Award



Ειδικός έπαινος στην κατηγορία Περιβάλλον

Hellenic Responsible Business Awards 2015



Βραβείο bronze στην κατηγορία Εκπαίδευση - Υποτροφίες / Μεσαία επιχείρηση για το «Πρόγραμμα επιχειρηματικότητας seed4business»



Βραβείο silver στην κατηγορία Συνεργασία Επιχειρήσεων - Τοπικής Κοινότητας / Κράτους για το «Πρόγραμμα "Αλληλεγγύη-Πηγή Ενέργειας"/ΔΕΠΑ-ΚΥΑΔΑ»



Υπογραφή του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών

Το ανθρώπινο δυναμικό της ΔΕΠΑ έχει συμβάλει στις επιτυχίες της

Το ανθρώπινο κεφάλαιο για τη ΔΕΠΑ είναι ο παράγοντας που την διαφοροποιεί στην ανταγωνιστική αγορά που δραστηριοποιείται και της δίνει το προβάδισμα σε κάθε νέα πρωτοβουλία που αναλαμβάνει.

Η εταιρεία έχει αναγνωρίσει την αξία και την σημασία των ανθρώπων της και στέ-



Δ. Δημητριάδης

Αντιπρόεδρος και Συντονιστής
Διευθυντής Δραστηριοτήτων
Διακεκριμένων Εταιρικών
Έργων & Ανθρώπινου
Δυναμικού

κεται στο πλευρό τους προσφέροντάς τους δυνατότητες επιμόρφωσης, ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, συνθήκες προσωπικής ανάπτυξης και εργασιακής ικανοποίησης καθώς και όλες τις προϋποθέσεις για αφοσίωση και δέσμευση στους στόχους και το όραμά της.

Η ΔΕΠΑ επενδύει σταθερά στην ανάπτυξη και την εξέλιξη των στελεχών της, υιοθετώντας σύγχρονα συστήματα διοίκησης προσωπικού, όπως είναι και το σύστημα διαχείρισης της απόδοσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Για την εταιρεία το σύστημα αυτό δεν είναι το εργαλείο τιμωρίας εκείνων που δεν έχουν επιτύχει τους εργασιακούς στόχους τους, αλλά αντιθέτως, αποτελεί το βοήθημα για την προ-

σωπική ανάπτυξη και τον τρόπο αρωγής των ανθρώπων στο δύσκολο έργο που καθημερινά διεκπεραιώνουν. Μέσα από το σύστημα απορρέουν οι τρόποι αξιοποίησης των ιδιαίτερων ταλέντων του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της προσπάθειας, την αύξηση της παραγωγικότητάς του, την επιβράβευση και την ενδυνάμωση της αίσθησης συνεισφοράς του κάθε ξεχωριστού ατόμου στο τελικό συνολικό αποτέλεσμα. Η ανθρωποκεντρική κατεύθυνση της εταιρείας επιβεβαιώνεται καθημερινά σε όλες τις οργανωτικές λειτουργίες του ομίλου, οι οποίες δίνουν έμφαση στο ομαδικό πνεύμα, στην επικοινωνία, στο γόνιμο διάλογο και στη συνεργασία της διοίκησης με το σύνολο του προσωπικού, όλων των διοικητικών βαθμίδων της ιεραρχίας.

Απόδειξη των συνθηκών θετικής παρακίνησης που επικρατούν στις επιχειρησιακές δραστηριότητες αποτελεί η αμοιβαία καλή πίστη και το κλίμα αλληλοκατανόησης που επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και το γεγονός ότι παρά την κρίση που τόσο χρόνια ταλανίζει την χώρα, η ΔΕΠΑ επιμένει να παρουσιάζει αξιοσημείωτες αποδόσεις σε όλους τους τομείς, ενώ οι επιχειρηματικές της τακτικές λαμβάνουν κάθε χρόνο εθνικές και διεθνείς διακρίσεις.

Επωνυμία & Έτος ίδρυσης

ΔΕΠΑ Α.Ε. / 1988

Κλάδος Δραστηριότητας

Ενέργεια (Φυσικό Αέριο)

Διεύθυνση Κεντρικών Γραφείων

Μ. Αντύπα 92, 141 21 Ηράκλειο Αττικής

Επικοινωνία

Τηλ.: 2102701000, Fax: 2102701010

Email : <http://www.depa.gr/contact.html>

Url : www.depa.gr

Θυγατρικές Εταιρείες

ΔΕΣΦΑ Α.Ε.	100%
ΕΠΑ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε.	51%
ΕΠΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.	51%
ΕΠΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Α.Ε.	51%
ΥΑΦΑ ΠΟΣΕΙΔΩΝ Α.Ε.	50%
ICGB	25%

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΕΣΩ ΠΟΣΕΙΔΩΝΑ

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (εκατ. €):

- Κύκλος Εργασιών: 954
- Κέρδη EBITDA: 9,81

Μετοχική Σύνθεση:

65% ΤΑΙΠΕΔ Α.Ε.

35% ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.

Αριθμός προσωπικού: 53 άτομα



Κατερίνα Γιαννακάκη

Επικεφαλής Εταιρικής Κοινωνικής
Ευθύνης και Προβολής

Η δέσμευση της ΔΕΠΑ στη βιώσιμη ανάπτυξη, στη σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό, στην κοινωνική αλληλεγγύη και στη διασφάλιση σχέσεων εμπιστοσύνης με τους συμμετέχοντες διαμορφώνουν τη στρατηγική ΕΚΕ.



Λεωνίδας Μουζακίτς

Διευθυντής Κωστολόγησης,
Ισολογισμών και Ενοποιημένων
Οικονομικών Καταστάσεων

Η βελτίωση και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλει ενεργά στην μακροχρόνια επιτυχία της Εταιρείας. Η ΔΕΠΑ επενδύοντας στο ανθρώπινο δυναμικό της ισχυροποιεί τη θέση της στην αγορά ενέργειας και προχωρά μπροστά με ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.



Στέλιος Μνίκος

Διευθυντής Δραστηριοτήτων
Εμπορίας Αερίου

Η ΔΕΠΑ προσφέρει ένα παράθυρο στον κόσμο της ενέργειας, κόσμο θεμελιωδη για την οικονομία και την ευημερία της κοινωνίας. Οι εργαζόμενοί της δεν έχουν παρά να το ανοίξουν, για να συμβάλλουν θετικά.



Σε μια εποχή ραγδαίων εξελίξεων, η Βιώσιμη Ανάπτυξη παραμένει η βασική επιδίωξη της εταιρείας μας - τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε ολόκληρο τον κόσμο. Η καινοτομία, η απλοποίηση της εργασίας και η μείωση του οικολογικού μας αποτυπώματος αποτελούν τους «οδηγούς» που κατευθύνουν τη δράση μας σε καθημερινή βάση.

Η πιστοποίηση "Energy Star" στα προϊόντα μας, η τεχνολογία στερεάς μελάνης, η απάλειψη τοξικών υλικών από τη γραμμή παραγωγής μας, το πρόγραμμα ανακύκλωσης αναλωσίμων και τα Managed Print Services που πρώτοι φέραμε στην Ελλάδα, είναι μερικοί μόνο από τους σταθμούς στη διαρκή μας προσπάθεια για την επίτευξη ενός σειφόρου αποτελέσματος.

Τα νέα, εξελιγμένα Xerox i-Series προϊόντα μας και η επόμενη γενιά λογισμικών, που απλοποιούν ακόμη περισσότερο την εργασία, υπόσχονται μεγαλύτερα οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά οφέλη.

Βασίλης Ραμπάτ

Πρόεδρος ΔΣ & Διευθύνων Σύμβουλος

Επωνυμία: XEROX HELLAS A.E.E.

Δραστηριότητα: Εμπορία Συστημάτων Διαχείρισης Εγγράφων και Οργάνωσης

Ίδρυση: 1972

Αριθμός Προσωπικού 2015: 91

Αριθμός Προσωπικού 2014: 96

Επικοινωνία:

Λεωφ. Συγγρού 127, 11745 Αθήνα

Τηλ.: 210 9307000

Fax: 210 9311075

E-mail: xerox.hellas@xerox.com

URL: www.xerox.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015 (€):

Κύκλος Εργασιών:30.382.775

Κέρδη EBITDA:5.733.813



Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας ...

Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις, που έχουμε να αντιμετωπίσουμε τα τελευταία χρόνια ως ηγεσία ανθρώπινου δυναμικού, είναι να μπορούμε να κρατάμε παρακινημένο το προσωπικό μας μέσα σε ένα εξαιρετικά αντίξοο περιβάλλον. Οι προκλήσεις που έχουν (και έχουμε ως υπάλληλοι) είναι πολλές. Επίτευξη αποτελεσμάτων σε ένα δύσκολο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, αβεβαιότητα για το αύριο κα. Πώς μπορείς λοιπόν να «δώσεις αξία στους υπαλλήλους» μέσα σε ένα τέτοιο αρνητικό περιβάλλον;

Όσο απρόβλεπτες και αν έγιναν οι συνθήκες που επιχειρούμε, κάθε εταιρεία που στοχεύει ψηλά, πρέπει να δίνει αξία στους ανθρώπους της γιατί αυτοί είναι η πραγματική δύναμή της. Και είναι αυτονόητο ότι αυτό γίνεται πιο σημαντικό σε περιόδους κρίσης. Όταν δηλαδή πολλά ανατρέπονται και ο περιορισμός κεκτημένων φαντάζει μια εύκολη λύση. Στη Xerox Hellas τα τελευταία χρόνια εντατικοποιήσαμε την έμφαση που πάντα δίνουμε στους ανθρώπους μας, γιατί αυτοί είναι ο μοχλός ανάπτυξης μας και, τελικά, το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα. Η διαρκής ανάπτυξή τους είναι ο σταθερός μας στόχος και μια από τις πάγιες προτεραιότητές μας.



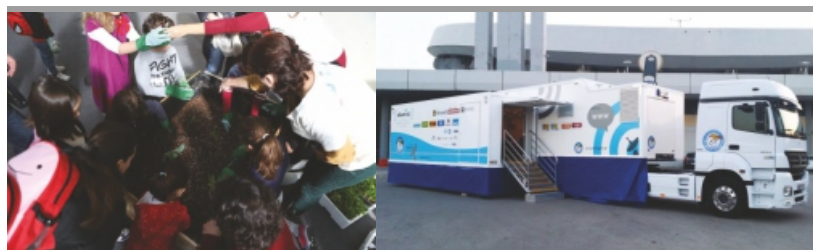
Δημήτρης Δόντας
Διευθυντής
Ανθρώπινου Δυναμικού

... που υποστηρίζουν την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Η Κοινωνική Ευθύνη, η Περιβαλλοντική Αειφορία και η Βιώσιμη Ανάπτυξη βρίσκονται στο επίκεντρο της φιλοσοφίας μας. Οι πρωτοβουλίες μας, σε συνεργασία με καταξιωμένους φορείς και Οργανώσεις, άφησαν για μία ακόμη χρονιά το θετικό τους πρόσημο στην Κοινωνία, το Περιβάλλον και την Οικονομία.

Ανάμεσα στις δράσεις που υλοποιήσαμε ξεχώρισαν:

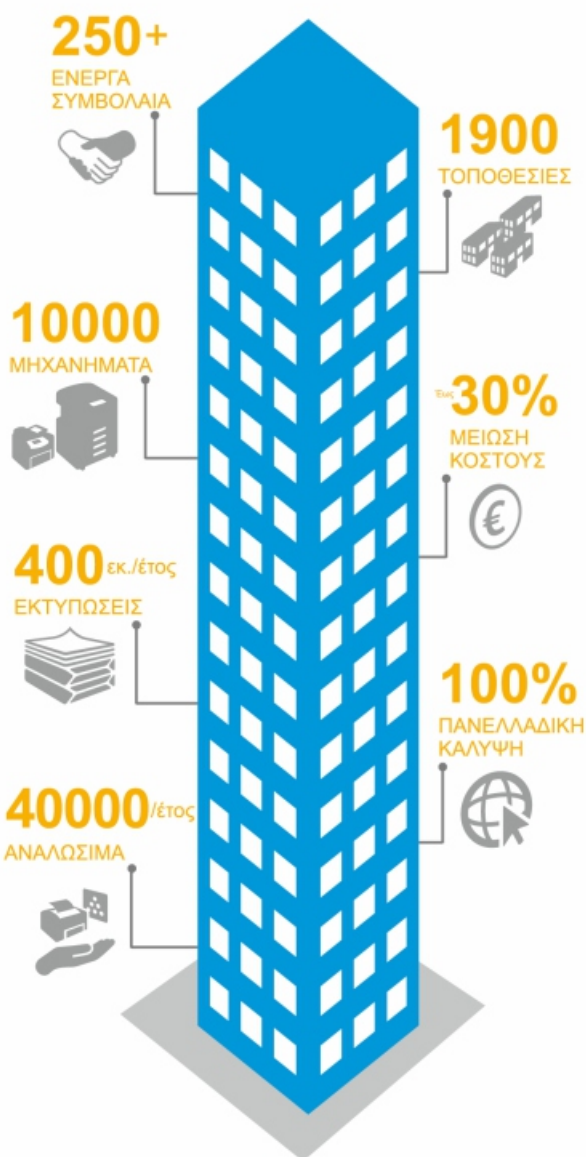
- Η συνδρομή μας στο έργο της Οργάνωσης «Το Χαμόγελο του Παιδιού», μέσω της υποστήριξης των εκτυπωτικών της αναγκών, του εξοπλισμού της κινητής μονάδας «Οδυσσέας» και της διενέργειας Πασχαλινού bazaar.
- Η συγκέντρωση ειδών πρώτης ανάγκης για τους πρόσφυγες από τους υπαλλήλους της Xerox Hellas.
- Η ενεργή συμμετοχή μας στο δίκτυο CSR Hellas και στην πρωτοβουλία των Green Angels με στόχο ένα «πράσινο» επιχειρείν.
- Η χορηγία του πρώτου Eco Kids Festival, μιας εκδήλωσης με σκοπό την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση στις μικρές ηλικίες.
- Η υποστήριξη της Οργάνωσης «Make A Wish» μέσω της εκτύπωσης σχετικών εντύπων.
- Η αναβάθμιση των Υπηρεσιών Διαχείρισης Εκτυπώσεων με νέα λογισμικά, που βοηθούν τις επιχειρήσεις να απλοποιήσουν την εργασία τους και να μειώσουν το οικολογικό τους αποτύπωμα.



15 ΧΡΟΝΙΑ MPS

Managed Print Services

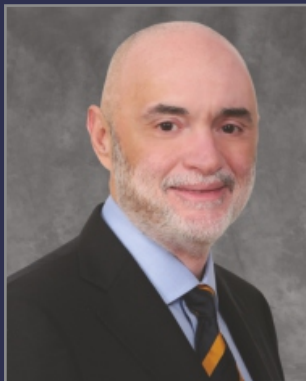
Τα λανσάραμε πρώτοι.
Τα εξελίσσουμε συνεχώς.
Παραμένουμε πρωτοπόροι.



15 ΧΡΟΝΙΑ MANAGED PRINT SERVICES

ΜΙΑ ΥΠΟΣΧΕΣΗ ΠΟΥ ΚΡΑΤΗΣΑΜΕ

Δεκαπέντε χρόνια πριν, φέρνοντας πρώτοι στην Ελλάδα τις Υπηρεσίες Διαχείρισης Εγγράφων, δώσαμε μια υπόσχεση: να κάνουμε την εργασία των πελατών μας πιο εύκολη και πιο αποδοτική. Από τότε, τηρώντας αυτή την υπόσχεση, βοηθήσαμε εκατοντάδες επιχειρήσεις και οργανισμούς να ασχοληθούν απερίσπαστοι με το αντικείμενο της δραστηριότητάς τους, εξασφαλίζοντας για λογαριασμό τους μειωμένα κόστη και μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Η επόμενη γενιά των υπηρεσιών μας, υπόσχεται ακόμη μεγαλύτερη απλοποίηση της εργασίας και ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.



Η φετινή χρονιά είναι ιδιαίτερα σημαντική για όλους εμάς στην Edenred Ελλάδας καθώς σηματοδοτεί τα 20 χρόνια παρουσίας μας στην ελληνική αγορά, ενώ ταυτόχρονα διακριθήκαμε για άλλη μια φορά ως Great Place to Work.

Η τιμητική αυτή διάκριση φέρνει μεγάλη υπερηφάνεια και συγκίνηση σε όλους στην Edenred Ελλάδας και μας δίνει τη θέληση και το κίνητρο να συνεχίσουμε με ακόμα μεγαλύτερη αφοσίωση και ενθουσιασμό!

Όπως πάντα, οι άνθρωποί μας, οι εργαζόμενοι στην Edenred, παραμένουν στο επίκεντρό μας και εστιάζουμε όλες μας τις προσπάθειες, ώστε να μπορέσουμε να συνεχίσουμε να παρέχουμε υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στους συνεργάτες μας και να αναπτύσσουμε καινοτόμες λύσεις που βοηθούν τις εταιρείες να αποδίδουν καλύτερα, βελτιώνοντας παράλληλα την καθημερινότητα των υπαλλήλων τους.

Γιάννης Κολοβός
Διευθύνων Σύμβουλος

Επωνυμία:
Υπηρεσίες Διατακτικών Α.Ε.Ε.
Επικοινωνία:
Λεωφ. Γαλατρίου 33 & Μαρκορά
111 41 Αθήνα
Τηλέφωνο: 210 211 7030
Fax: 210 202 0994
E-mail: info-gr@edenred.com
Website: www.edenred.gr

Edenred Greece
 Edenred Greece



Η Edenred, η εταιρεία που εφηύρε τη διατακτική γεύματος Ticket Restaurant®, σχεδιάζει και χειρίζεται λύσεις που διευκολύνουν τη ζωή των εργαζομένων και βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα των εταιρειών. Αυτές οι λύσεις βοηθούν τις εταιρείες να διαχειριστούν πιο εύκολα:

- Παροχές υπαλλήλων (Employee benefits)
- Διαχείριση εξόδων (Expense management)
- Προγράμματα κινήτρων & επιβράβευσης (Incentive and Rewards programs).

Παράλληλα, η Edenred σχεδιάζει προγράμματα που υποστηρίζουν τους Δημόσιους Οργανισμούς στη διαχείριση των Κοινωνικών Προγραμμάτων τους (Public social programs).

Από το 1997, όταν η διατακτική γεύματος Ticket Restaurant® παρουσιάστηκε στην ελληνική αγορά, και μέχρι σήμερα, περισσότερες από 4.000 εταιρείες και 130.000 δικαιούχοι απολαμβάνουν τις λύσεις της Edenred, σε περισσότερα από 10.000 συμβεβλημένα σημεία σε όλη την Ελλάδα.

Οι λύσεις μας περιλαμβάνουν επίσης τα ακόλουθα:



Η Edenred δραστηριοποιείται σε 42 χώρες, με περίπου 6.000 εργαζομένους, εξυπηρετώντας 660.000 εταιρείες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και 41 εκ. δικαιούχους, και συνεργάζεται με 1,4 εκ. συμβεβλημένα καταστήματα.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Ως εταιρεία κοινωνικά υπεύθυνη, η Edenred έχει δεσμευθεί να προσαρμόζεται συνεχώς στις νέες κοινωνικές τάσεις και να ανταποκρίνεται εμπεδωμένα στις ανησυχίες της κοινωνίας των πολιτών. Σε επίπεδο Ομίλου, η Edenred έχει ξεκινήσει το πρόγραμμα "Ideal", μια φιλόδοξη προσέγγιση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η οποία είναι απόλυτα ευθυγραμμισμένη με την εταιρική μας στρατηγική και επιχειρησιακή μας πολιτική. Αυτή η προσέγγιση, η οποία παίζει καθοριστικό ρόλο στη στρατηγική της, έχει τρία σκέλη:



Thank You Everyone!

Το Ideal Care γεννιέται, η εταιρεία μας υποστηρίζει τις ιδέες όλων των εργαζομένων της Edenred για να φέρει στην πράξη το Ideal Care, το φιλόδοξο πρόγραμμα της Edenred για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Το Ideal Care είναι ένα πρόγραμμα που στοχεύει στην ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών, στην προστασία του περιβάλλοντος και στην προώθηση της υγιεινής διατροφής.

Το Ideal Care γεννιέται, η εταιρεία μας υποστηρίζει τις ιδέες όλων των εργαζομένων της Edenred για να φέρει στην πράξη το Ideal Care, το φιλόδοξο πρόγραμμα της Edenred για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

νοιάζομαστε, μοιραζόμαστε.

Στα πλαίσια του Ideal Care, υποστηρίζουμε και φέτος το Μαζί για το Παιδί, κάνοντας δωρεά σε είδος και χρήματα, τόσο σε ατομικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο.

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

«Να κάνουμε όλοι απλά πράγματα, εξαιρετικά καλά»

Αυτό είναι το σύνθημα όλων εμάς στην Edenred, στην καθημερινή προσπάθεια να προσφέρουμε ό,τι καλύτερο για τους συνεργάτες μας, αλλά και την κοινωνία μας. Με βάση το διάλογο, τα αμοιβαία οφέλη και την κοινή ευθύνη, χτίζουμε και καλλιεργούμε δυνατές σχέσεις με όλους τους εμπλεκόμενους. Από την αρχή της επιτυχημένης πορείας μας, επιδιώκουμε να γινόμαστε συνεχώς καλύτεροι και πιο αποτελεσματικοί. Για εμάς η ομαδικότητα δεν είναι απλά μια λέξη, είναι μια φιλοσοφία που μας κάνει να περνάμε καλά με αυτό που κάνουμε, να έχουμε δίπλα μας ανθρώπους που εμπιστευόμαστε και τελικά αυτό το κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας είναι που μας οδηγεί στο να αποδίδουμε αυτά που πραγματικά μπορούμε, πετυχαίνοντας τους στόχους μας.



Εταιρικές Διακρίσεις





Edenred



#EDENREDGOES20

**...και
συνεχίζουμε
δυναμικά
για εσάς!**

Κάθε 1 χρόνο απ' όσους πέρασαν
είχαμε μια ευχή...

Να προσφέρουμε τις λύσεις εκείνες που
θα κάνουν την πραγματική διαφορά.

Σήμερα, δίνουμε μια υπόσχεση...

Ότι θα συνεχίσουμε με δύναμη και πάθος
να δημιουργούμε για εσάς και τους
ανθρώπους σας!

www.edenred.gr

GREAT
PLACE
TO
WORK

Best
Workplaces 2016
Greece



 Ticket
Restaurant

 Ticket Car
Fuel Card

 Ticket
Restaurant
Meal Expenses

 Ticket
Compliments
Gift Card

 Ticket
Compliments

 Ticket Car

 Ticket
Service



Ως ο μεγαλύτερος Όμιλος Παροχής Επιχειρηματικής Πληροφόρησης και άλλων B2B Υπηρεσιών στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, η ICAP Group αποδεικνύει καθημερινά την δέσμευσή της να παραμένει και να εξελίσσεται ως **Εργοδότης Επιλογής** και **πρωτοπόρος στην ΕΚΕ**. Επιπρόσθετα, λόγω του θεσμικού της Ρόλου, επιδεικνύει ιδιαίτερη ευαισθησία και ενδιαφέρον για την προώθηση και ανάδειξη πρωτοβουλιών, που στόχο έχουν να στηρίξουν το υπεύθυνο επιχειρείν και τις υγιείς εταιρείες στην Ελλάδα. Διαχρονική προτεραιότητα και δέσμευση του Ομίλου μας είναι η βέλτιστη εφαρμογή μιας **ξεκάθαρης ΕΚΕ στρατηγικής**, που μετουσιώνεται σε ποικίλες δράσεις και υποστηρίζεται συστηματικά από τους εργαζομένους, επιβεβαιώνοντας στην πράξη τις αξίες μας. Στρατηγικός μας στόχος είναι, επίσης, η **“Αριστεία”** σε όλους τους τομείς δραστηριοποίησής μας, με έμφαση σε ότι αφορά στους **Ανθρώπους** μας. Βασική προϋπόθεση για την επίτευξή του είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η εξασφάλιση της **δέσμευσης** και της **παρακίνησης** των Ανθρώπων μας. Κλείνοντας θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους **1.300 εργαζομένους** μας για την τεράστια συμβολή τους στην επιτυχή πορεία του Ομίλου μας.

Νικήτας Κωνσταντέλλος
Διευθύνων Σύμβουλος Ομίλου ICAP

Νοιαζόμαστε για τους ανθρώπους την κοινωνία και το περιβάλλον

Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας ...

Όραμα του Ομίλου μας αποτελεί το να είμαστε η πιο επιτυχημένη εταιρεία υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις, προσφέροντας καινοτόμες λύσεις σε πολλούς τομείς. Εφαρμόζουμε ένα ολοκληρωμένο **Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης** των εργαζομένων, που εστιάζει στους ανθρώπους μας και συμβάλλει στην προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη μέσα από την εργασία τους.

Για το λόγο αυτό, προτεραιότητα για τον Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας μας αποτελεί η προσέλκυση εξειδικευμένων και ταλαντούχων στελεχών και η συνεχής επαγγελματική και, όχι μόνο, ανάπτυξη των εργαζομένων μας.

Σκοπός είναι η ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, ώστε να επιτύχουν τόσο τους προσωπικούς τους όσο και τους εταιρικούς στόχους. Εντοπίζονται τα δυνατά σημεία του καθενός ξεχωριστά και το πώς μπορούν αυτά να αξιοποιηθούν στην καθημερινότητα, καθώς και οι περιοχές που χρήζουν περαιτέρω βελτίωσης, σχεδιάζοντας ένα προσωπικό πλάνο προς αυτήν την κατεύθυνση. Η διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του συνολικού ετήσιου πλάνου εκπαίδευσης των εργαζομένων. Καθορίζονται οι ανάγκες σε εκπαίδευση και πραγματοποιείται η επιλογή των κατάλληλων μεθόδων και πρακτικών για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Παράλληλα, το Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης αποτελεί ένα από τα εργαλεία που χρησιμοποιούμε για αποφάσεις σε θέματα αποδοχών και εξέλιξης των εργαζομένων. Επιβραβεύονται οι εργαζόμενοι για τις προσπάθειές τους, ξεχωρίζουν οι high performers, δίδονται οι προαγωγές και σχεδιάζεται το επόμενο βήμα της επαγγελματικής τους εξέλιξης εντός ενός πολυσχιδούς οργανισμού.

Τέλος, το Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης εξασφαλίζει μια αμφίδρομη επικοινωνία με τη διοίκηση που αφορά στις εταιρικές επιδιώξεις και στην παρότρυνση των εργαζομένων να συμβάλλουν στα εταιρικά αποτελέσματα, συνδέοντας τους προσωπικούς ατομικούς στόχους με τους εταιρικούς στόχους. Η Εταιρεία μας διαθέτει μια κουλτούρα υποστήριξης φιλόδοξων στόχων, έτσι ώστε να επιτυγχάνονται η εταιρική στρατηγική και η υψηλή απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού μας.

Ασπαζόμαστε τη φιλοσοφία **“Grow people to grow business”** και, μέσω της Διαχείρισης της Απόδοσης, αναπτύσσουμε τους ανθρώπους μας φροντίζοντας να παραμένουμε Εργοδότης Επιλογής.



Ηλίας Αλεβίζος
Executive Director
Human Capital



Δημήτρης Ψαράκης
Διευθύνων Σύμβουλος
Κύκλος

Η πολυετής εμπειρία, η εξειδίκευση, οι συνεχείς εκπαιδεύσεις του ανθρώπινου δυναμικού, η χρήση προηγμένων τεχνολογιών και, τέλος, η προσαρμοστικότητα είναι τα θεμελιώδη στοιχεία που συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα και στην επιτυχία της ΚΥΚΛΟΣ.



Βασίλης Παναχρήστος
Director
Northern Branch

Η ICAP Group, γενικότερα, και το Κατάστημα Βόρειας Ελλάδας, ειδικότερα, αποτελούν ένα πρόσφορο έδαφος για κάθε στέλεχος που θέλει να αναπτύξει, πολύπλευρα, τις πτυχές του επαγγελματικού του προφίλ.



Μύρια Γεράρθη,
Senior Manager
Business Information-CRS

Η διαρκής ανάπτυξη του Ομίλου της ICAP, μέσα από στέρεες ανθρωποκεντρικές πρακτικές διοίκησης, αποτελεί για όλους εμάς εκέγγυο δημιουργικής έκφρασης και επαγγελματικής ανέλιξης.



Αργυρώ Βαγιανάκη
Consultant
Google Adwords

ICAP Group: ένας Όμιλος με αξίες, όραμα, ποιότητα υπηρεσιών και, πάνω απ' όλα, ανθρώπινο πρόσωπο. Μια εταιρεία στην οποία νιώθεις περήφανος να εργάζεσαι.

Καριέρα στην ICAP μέσα από την οπτική των Ανθρώπων της



Εταιρικός
Κοινωνικός
Απολογισμός
2015

... που υποστηρίζουν την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Η ICAP θεωρεί ευθύνη της την προσφορά προς την κοινωνία και πιστεύει ότι η κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά των επιχειρήσεων συμβάλλει στην επιχειρηματική επιτυχία. Σε αυτό το πλαίσιο έχει αναπτύξει ένα πλήρες και ολοκληρωμένο πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που βασίζεται σε τρεις άξονες δράσεων: Οι Άνθρωποί μας, Κοινωνική Συνεισφορά, Εθελοντισμός και Περιβάλλον.

Οι Άνθρωποί μας

Έχοντας μια ανθρωποκεντρική κουλτούρα και αναγνωρίζοντας τους ανθρώπους μας ως το βασικό παράγοντα για την επιτυχημένη πορεία μας, θέτουμε ως βασική αξία της Εταιρείας μας να «Νοιαζόμαστε για τους ανθρώπους μας» και υιοθετούμε πολιτικές και πρακτικές προς αυτή την κατεύθυνση. Σεβόμαστε και βοηθάμε τους εργαζόμενους μας να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν μέσω ολοκληρωμένων Συστημάτων Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Εφαρμόζουμε ένα πρόγραμμα επιβράβευσης με σκοπό την αναγνώριση και επιβράβευση έργων και συμπεριφορών Συναδέλφων που συνάδουν με τις αξίες της Εταιρείας. Υλοποιούμε προγράμματα εκπαίδευσης με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων και της αποτελεσματικότητας. Αναπτύσσουμε μια πολιτική ανάπτυξης του γυναικείου πληθυσμού μέσω συντονισμένων ενεργειών για την ανάπτυξη της καριέρας των γυναικών και την προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στην Εταιρεία, προσδίδοντας ιδιαίτερη αξία στην παροχή ίσων ευκαιριών στο εργασιακό

περιβάλλον. Δίνουμε έμφαση στην ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων μέσω των υπηρεσιών του Τεχνικού Ασφαλείας και του Ιατρού Εργασίας, την κατάρτιση του Σχεδίου Διαχείρισης Εκτάκτων Καταστάσεων και των εκπαιδύσεων σε θέματα Πυρασφάλειας και Πρώτων Βοηθειών. Γιορτάζουμε τις επιτυχίες μας και αναγνωρίζουμε τη συνεισφορά των ανθρώπων μας στα εταιρικά αποτελέσματα διοργανώνοντας εκδηλώσεις, όπως η Κοπή της Πίτας με την βράβευση πολλών στελεχών μας, και η Χριστουγεννιάτικη Εκδήλωση για τα παιδιά των εργαζομένων με παιχνίδια και δραστηριότητες.

Κοινωνία, Συνεισφορά και Εθελοντισμός

Δεδομένης της συνεχιζόμενης οικονομικής ύφεσης που διανύουμε, η κοινωνική συνεισφορά αποτελεί βασικό μας μέλημα. Εντείνουμε τις δράσεις μας για την ενίσχυση των αδύνατων κοινωνικών ομάδων μέσω διαφορετικών κάθε φορά ομάδων εθελοντών εργαζομένων, που αφιερώνουν μια εργάσιμη ημέρα για την υποστήριξη τους. Φέτος βρεθήκαμε στο κέντρο ειδικής αγωγής Μαργαρίτα και στο ΜΚΟ Έδρα, συνεισφέροντας στις εργασίες τους με βάψιμο, φύτεμα, μαγείρεμα και τακτοποίηση χώρων. Διοργανώσαμε στα γραφεία μας πασχαλινό bazaar για το ΚΕΑ Χαρά και «περπατήσαμε» με το Make A wish για καλό σκοπό. Συγκεντρώσαμε σχολικά είδη για την ένωση Μαζί για το Παιδί, καθώς επίσης και είδη πρώτης ανάγκης για τους πρόσφυγες που βρίσκονται στη χώρα μας. Διοργανώσαμε επίσης χριστουγεννιάτικο

bazaar για τους ΜΚΟ Ηλιακίδα και Εργαστήρι, συμμετείχαμε στη λαχειοφόρο κλήρωση του ΕΛΕΠΑΠ αγοράζοντας λαχνούς για όλους τους εργαζομένους μας και στηρίξαμε τα Παιδικά Χωριά SOS.

Περιβάλλον

Η ICAP, ως όμιλος παροχής υπηρεσιών προς επιχειρήσεις, δεν έχει άμεσο περιβαλλοντικό αποτύπωμα που να χρήζει βελτίωσης, όπως άλλοι κλάδοι της οικονομίας. Ευαισθητοποιημένη όμως απέναντι στην προστασία του περιβάλλοντος και στην αρχή της αειφόρου ανάπτυξης, φροντίζει να καλλιεργεί και να ενισχύει την περιβαλλοντική συνείδηση των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Εφαρμόζονται εντός της Εταιρείας προγράμματα ανακύκλωσης χαρτιού, λαμπτήρων και μπαταριών, και χρησιμοποιούνται αντικείμενα από βιοδιασπώμενα υλικά. Ενισχύουμε την περιβαλλοντική εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων με την ενημέρωσή τους για θέματα αντίστοιχα με τον εορτασμό Παγκοσμίων Ημερών όπως η Μέρα Περιβάλλοντος. Πραγματοποιούμε δράσεις περιβαλλοντικού χαρακτήρα για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, όχι μόνο στην Αθήνα αλλά και σε όλη την Ελλάδα, μέσω των γραφείων μας στη Θεσσαλονίκη, τη Λάρισα, την Πάτρα και το Ηράκλειο Κρήτης. Φέτος, σε κοινή δράση με τους Green Angels αναδασώθηκε ένα σημαντικό κομμάτι του Εθνικού Δρυμού της Πάρνηθας.



Επωνυμία: ICAP Group
Δραστηριότητα: Υπηρεσίες προς Επιχειρήσεις
Ίδρυση: 1964
Μετοχική Σύνθεση: SEEF Fund της Global Finance (77%), Coface Group (13%), ICAP Management (10%)
Θυγατρικές στο Εξωτερικό: Ρουμανία, Βουλγαρία, Σερβία, Κύπρος, Βοσνία & Ερζεγοβίνη
Αριθμός Προσωπικού: 1.300 στις εταιρείες του Ομίλου, συν 2.200 που εργάζονται στις εγκαταστάσεις των πελατών μας

Επικοινωνία:
Λεωφ. Ελευθερίου Βενιζέλου 2
176 76 Καλλιθέα
Τηλ.: 210 7200 000
e-mail: icap@icap.gr
url: www.icap.gr

Οικονομικά Στοιχεία 2015(εκατ. €)
Κύκλος Εργασιών.....63,2
Κέρδη EBITDA.....7,4
Περιθώριο EBITDA.....11,7%

Εταιρικές Διακρίσεις 2010-2016



**ΕΙΣΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ.**

**ΥΠΑΡΧΕΙΣ
ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ
ΤΟΥ INTERNET;**

Googlare το όνομά σου.

Σε αντιπροσωπεύουν όσα βλέπεις;



- ✓ *Για να βελτιώσεις τη διαδικτυακή σου παρουσία έλα στη Morax Media S.A.*
- ✓ *Εάν δεν υπάρχουν στα τρία πρώτα αποτελέσματα πάρε μας άμεσα τηλέφωνο.*



Η MORAX MEDIA S.A. είναι ένας σύγχρονος και εξωστρεφής οργανισμός που δραστηριοποιείται στο χώρο της ενημέρωσης, των εκδόσεων, της δημιουργίας ιστοσελίδων, της παροχής διαφημιστικών υπηρεσιών και της εκπαίδευσης.

Εμπνευσμένοι από τον οραματιστή Φίλιππο Μωράκη, που ξεκίνησε το 1987 μία άκρως επιτυχημένη πορεία στο χώρο των εκδόσεων και της εκπαίδευσης, παρέχουμε ολοκληρωμένες υπηρεσίες για τον σύγχρονο επαγγελματία.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Για περισσότερες πληροφορίες

210 9594121 - 210 9594165

INFO@MORAXMEDIA.GR

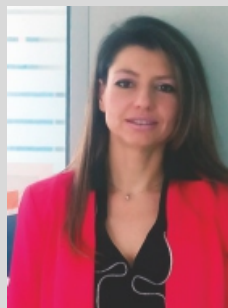
WWW.MORAXMEDIA.GR

Λεωφ. Συγγρού 236,
17672 Καλλιθέα

Η οπτική της ICAP Group για τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη



Απασχόληση - Ανεργία



Σταματίνα Παντελαίου
Director
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP Group



Ιάκωβος Κατακουζηνός
Senior Manager
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP Group

Μετά από μια περίοδο πέντε διαδοχικών τριμήνων με θετικούς ρυθμούς μεταβολής του Α.Ε.Π., από το β' εξάμηνο του 2015 η ελληνική οικονομία επανήλθε σε υφεσιακή τροχιά, η οποία μάλιστα δείχνει να εντείνεται το τρέχον έτος. Κατά το πρώτο τρίμηνο του 2016, το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π.) υποχώρησε κατά 0,5% σε σχέση με το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο, ενώ συγκρινόμενο με το (αντίστοιχο) πρώτο τρίμηνο του 2015, το Α.Ε.Π. κατέγραψε μείωση 1,4% (σε ετήσια βάση).

Η πρωτοφανής συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά την εξαετία της οικονομικής κρίσης έπληξε με σφοδρότητα την αγορά εργασίας, με την απασχόληση να καταγράφει εντυπωσιακή πτώση επί σειρά ετών. Ωστόσο, στη διάρκεια του 2014 η τάση αυτή ανακόπηκε και η απασχόληση εμφανίζει θετική μεταβολή.

Σε αυτές τις συνθήκες είναι σημαντικό να δοθεί μια σαφής εικόνα των εξελίξεων και των τάσεων σχετικά με την απασχόληση και, ιδιαίτερα, με την εξέλιξη της ανεργίας στην παρούσα φάση, όπως αυτή διαμορφώνεται από την οικονομική συγκυρία.

Απασχόληση - Εργατικό Δυναμικό

Εξελίξεις το 2015

Η τάση ανάκαμψης της απασχόλησης, που εμφανίστηκε το 2014 στην αγορά εργασίας, συνεχίστηκε και κατά το 2015. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία των τριμηνιαίων Ερευνών Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Ελληνική Στατιστική Αρχή), η ανάκαμψη της απασχόλησης επικράτησε σε γενικές γραμμές το 2015, όχι όμως με την ίδια δυναμική, αφού οι πολιτικές εξελίξεις και η παρατεταμένη αβεβαιότητα, που επικράτησε το 2015, επέφεραν την «εξασθένηση» των θετικών εξελίξεων.

Κατά το Δ' τρίμηνο του 2015 η απασχόληση ήταν αισθητά αυξημένη, κατά 3% σε ετήσια βάση (συγκριτικά με Δ' τρίμηνο του 2014), ωστόσο σε σχέση με το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 0,8%.

Από τη σχετική έρευνα προκύπτει ότι ο αριθμός των απασχολούμενων στα τέλη του 2015 ανήλθε σε **3.641,7 χιλ.** άτομα (διάγραμμα 1). Συγκριτικά με το αντίστοιχο μέγεθος του Δ' τριμήνου του 2014 (3.535,3 χιλ.), προκύπτει ότι υπήρξε καθαρή προσθήκη 106,4 χιλ. θέσεων εργασίας (διάγραμμα 3).

Τη γενικά θετική εξέλιξη επιβεβαιώνει και η αύξηση κατά 2,1% του μέσου αριθμού των απασχολούμενων, το 2015/14. Ειδικότερα, την τελευταία διετία (εξαιρουμένου του Α' τριμήνου του 2014) οι

μεταβολές στην απασχόληση ήταν συνεχώς θετικές (προ-σθήκη θέσεων εργασίας), μέχρι και σήμερα.

Όμως, παρά την (περιορισμένη) πρόσφατη ανάκαμψη, το χάσμα σε σχέση με τα προγενέστερα επίπεδα παραμένει τεράστιο και απαιτείται πολύ μεγάλη προσπάθεια για να επανέλθει η απασχόληση στα προ κρίσης επίπεδα.

Όσον αφορά στη σύνθεση του δυναμικού το 2015, το **εργατικό δυναμικό των 4.816,3 χιλ.** ατόμων αντιστοιχεί στο **52,2%** του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (άτομα ηλικίας > 15 ετών), ενώ ο **αριθμός των απασχολούμενων** αντιστοιχεί στο **39,4%** του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (διάγραμμα 2, πίνακας 1).

Με βάση τα στοιχεία της τελευταίας έρευνας, από το σύνολο των απασχολούμενων στα τέλη του 2015, οι **άνδρες** καλύπτουν το **57,8 %**, ενώ οι **γυναίκες** καλύπτουν το **42,2%**.

Περαιτέρω, εξετάζοντας τις μεταβολές της απασχόλησης με βάση το φύλο των απασχολούμενων, παρατηρείται ότι **στις γυναίκες** καταγράφεται συνεχώς αύξηση στην απασχόληση από το Β' τρίμηνο του 2014. Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στα τρία τελευταία τρίμηνα του 2015 εντοπίζεται μόνο σε γυναίκες άνω των 30 ετών και,

κυρίως, στις ηλικιακές ομάδες 30-44, 45-64 (πίνακας 2).

Στην **πλευρά των ανδρών** ωστόσο, σταθερά θετική μεταβολή σημειώνεται μόνο από το Β' τρίμηνο του 2015 και μετά, είναι δε ιδιαίτερα έντονη στην ηλικιακή ομάδα **45-64 ετών**. Αντίθετα στις νεαρές ηλικίες (15-24 ετών), η απασχόληση εμφανίζει συνεχή μείωση τα τρία τελευταία τρίμηνα.

Η συμμετοχή των εργαζομένων με μερική απασχόληση στο σύνολο των απασχολούμενων διευρύνθηκε τα τελευταία χρόνια και δείχνει να παγιώνεται σε επίπεδα μεταξύ του **9%-10%** την τελευταία διετία. Ειδικότερα, **το ποσοστό της μερικής απασχόλησης κάλυψε το 9,4% της συνολικής**, το Δ' Τρίμηνο του 2015 (διάγραμμα 4).

Ωστόσο, εάν εστιάσουμε στις **νέες προσλήψεις** (αναγγελίες προσλήψεων που καταγράφει το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ), προκύπτει ότι το 2015 **το 55,5% των νέων προσλήψεων αφορά σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης**, ενώ το 44,5% αντιστοιχεί σε πλήρη απασχόληση.

Στα πρώτα χρόνια της κρίσης οι μεγάλες απώλειες στην απασχόληση αφορούσαν κυρίως στους μισθωτούς απασχολούμενους. Ωστόσο, από τις αρχές του 2014 η φθίνουσα πορεία ανατράπηκε και, πλέον, την τελευταία διετία παρατηρείται **σταθερή ανάκαμψη της απασχόλησης μισθωτών**. Επίσης, από το Δ' τρίμηνο του 2014 θετικές είναι οι μεταβολές και στην πλευρά των αυτο-απασχολούμενων με προσωπικό.

Αντίθετα, ιδιαίτερα δυσμενείς παραμένουν οι εξελίξεις στους αυτο-απασχολούμενους χωρίς προσωπικό, η απασχόληση των οποίων καταγράφει συνεχώς πτώση από τα τέλη του 2010 μέχρι και σήμερα (επί 21 διαδοχικά τρίμηνα) (πίνακας 4).

Ένα στοιχείο που χαρακτήρισε την αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια ήταν η **αύξηση της συμμετοχής των προσωρινά απασχολούμενων**. Συγκεκριμένα, ενώ **το ποσοστό της προσωρινής εργασίας** (ως προς το σύνολο των μισθωτών) στις αρχές του 2012 ήταν μικρότερο του 10%, στο Γ' Τρίμηνο του 2015 ανήλθε σε 13%, για να περιοριστεί στη συνέχεια σε 11,7% στα τέλη του έτους (διάγραμμα 5). Όπως διαπιστώνεται από τα στοιχεία της έρευνας, η προσωρινή εργασία παρουσιάζει **έντονη εποχικότητα**, με σημαντική αύξησή της το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο κάθε έτους, προφανώς λόγω αυξημένης ζήτησης από τον ευρύτερο κλάδο του τουρισμού.

Εξετάζοντας τις **μεταβολές της απασχόλησης ανά μορφωτικό επίπεδο**, η εντονότερη αύξηση της απασχόλησης το 2015 αφορά στις κατηγορίες των κατόχων απολυτηρίου **Μέσης Εκπαίδευσης**, καθώς και των πτυχιούχων της **Ανώτερης Τεχνικής-Επαγγελματικής Εκπαίδευσης**, ενώ θετική ήταν η εξέλιξη και για τους πτυχιούχους **Α.Ε.Ι.** Ωστόσο το τελευταίο έτος παρατηρείται μία «αναστροφή» στους κατόχους **Διδακτορικού/Μεταπτυχιακού τίτλου**, κατηγορία όπου καταγράφηκε συνεχής μείωση της απασχόλησης σε όλη τη διάρκεια του 2015, ενώ αντίθετα το 2014 η εξέλιξη ήταν σταθερά αυξητική (πίνακας 5).

Τέλος, αναφορικά με τις **μεταβολές της απασχόλησης σε**

κλαδικό επίπεδο (πίνακας 6), σημαντικές **αυξήσεις** σε όλη τη διάρκεια του έτους παρουσίασαν κυρίως κλάδοι του Τριτογενούς τομέα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Γ' και Δ' Τριμήνου του 2015 ειδικότερα, **αυξημένη απασχόληση** εντοπίζεται κυρίως στον κλάδο **Χονδρικό & λιανικό εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων**, καθώς και στον κλάδο **υπηρεσιών παροχής καταλύματος & εστίασης**, γεγονός που συνάδει με την εντυπωσιακή αύξηση της τουριστικής κίνησης.

Αντίθετα, η δυσμενέστερη εικόνα σημειώθηκε στους κλάδους **γεωργίας-δασοκομίας-αλιείας**, των **κατασκευών και της ενημέρωσης-επικοινωνίας**.

Ενδεικτικό της αλλαγής που κατέγραψε η αγορά εργασίας το τελευταίο έτος, είναι το γεγονός ότι **14** από τους συνολικά 21 ευρύτερους κλάδους της οικονομίας παρουσίασαν **αύξηση απασχόλησης** το Δ' τρίμηνο του 2015, έναντι πέντε και οκτώ κλάδων αντίστοιχα, στα τέλη του 2012 και 2013.

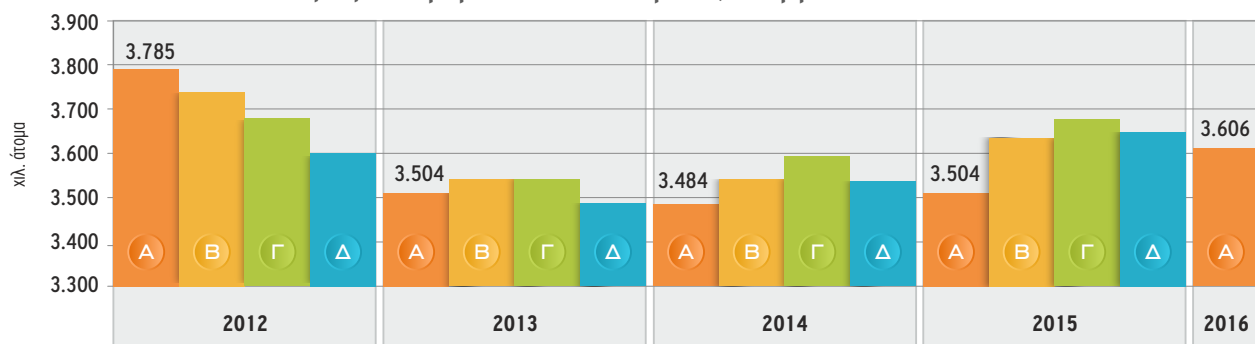
Εξελίξεις το Α' Τρίμηνο του 2016

Η θετική εικόνα, που καταγράφηκε το 2014-2015, συνεχίζεται και το τρέχον έτος. Κατ' αρχήν με βάση στοιχεία από το σύστημα **ΕΡΓΑΝΗ**, το ισοζύγιο των ροών απασχόλησης (προσλήψεις – αποχωρήσεις), είναι θετικό κατά το Α' τετράμηνο του 2016, με τις προσλήψεις να υπερτερούν κατά 124,5 χιλ. άτομα των αποχωρήσεων.

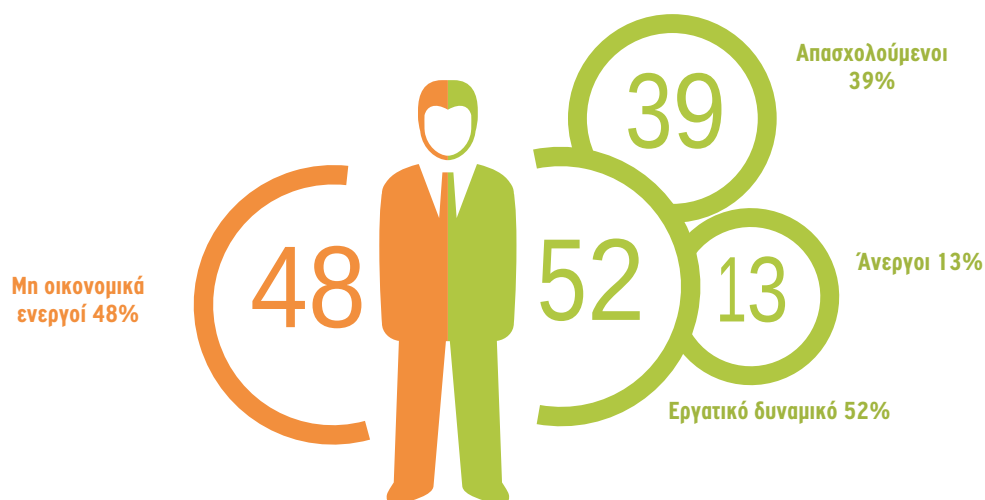
Βάσει των στοιχείων της τελευταίας έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ., για το **Α' Τρίμηνο του 2016** προκύπτουν τα εξής:

- Η **απασχόληση** στην Ελλάδα αυξήθηκε κατά **2,9%** συγκριτικά το Α' τρίμηνο του 2015, ήταν δε ελαφρά μειωμένη σε σχέση με το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο. **Ο αριθμός των απασχολούμενων** το Α' τρίμηνο του 2016 διαμορφώθηκε σε **3.606,3 χιλ. άτομα**, προκύπτει δηλαδή **προσθήκη 101,9 χιλ. θέσεων εργασίας** (συγκριτικά με το Α' Τρίμηνο του 2015), με την απασχόληση να σημειώνει θετική μεταβολή για **8** συνεχή τρίμηνα (διάγραμμα 3).
- Οι πρόσφατες αλλαγές είχαν ως αποτέλεσμα την περαιτέρω βελτίωση του λόγου **«άνεργοι/απασχολούμενοι»**, με το δείκτη να περιορίζεται πλέον σε **33,1%** (από 36,3% το Α' Τρίμηνο του 2015).
- Το ποσοστό των μισθωτών εκτιμάται σε **65,8%**, με το δείκτη αυτό να παραμένει σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα από το μέσο όρο της Ε.Ε., όπου οι μισθωτοί αντιστοιχούν σε 83,9% του συνόλου απασχολούμενων.
- Το ποσοστό **μερικής απασχόλησης** κάλυψε το **9,8%** της συνολικής, με τη μεγάλη πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων (69,1%) να δηλώνει ότι η επιλογή ήταν αναγκαστική.
- Ωστόσο, εάν εστιάσουμε μόνο στις **νέες προσλήψεις** (αναγγελίες προσλήψεων που καταγράφει το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ), προκύπτει ότι, κατά το πρώτο 4μηνο του 2016, το **50,9%** των νέων προσλήψεων αφορά σε **συμβάσεις μερικής ή εκ**

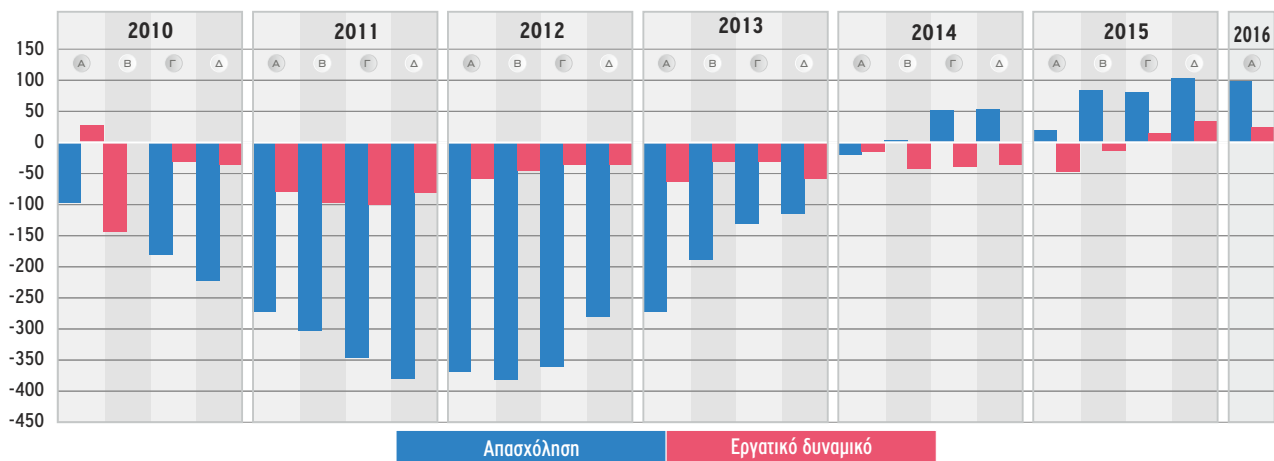
Διάγραμμα 1.
Εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων, ανά τρίμηνο (2012-2015) *



Διάγραμμα 2.
Κατανομή του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας κατά το Α' Τρίμηνο του 2016 *

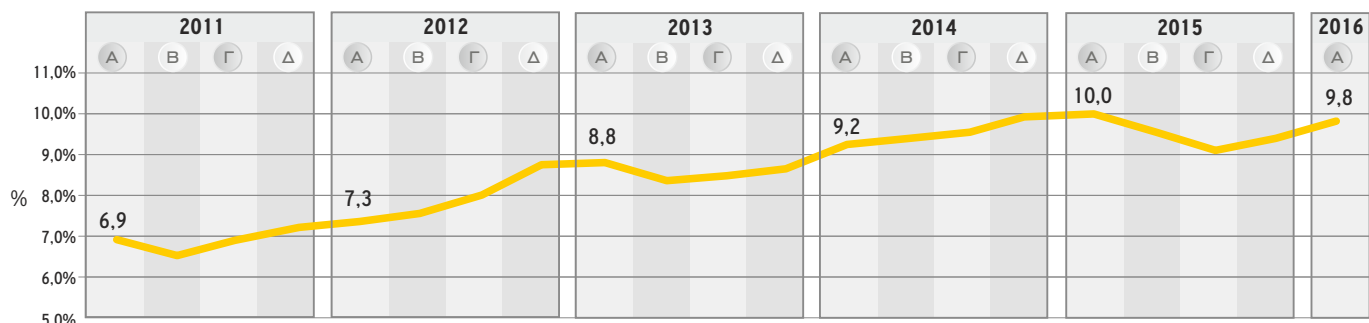


Διάγραμμα 3.
Ετήσιες Μεταβολές απασχόλησης και εργατικού δυναμικού, ανά τρίμηνο (2010-2016/Α') *
σε χιλ. άτομα

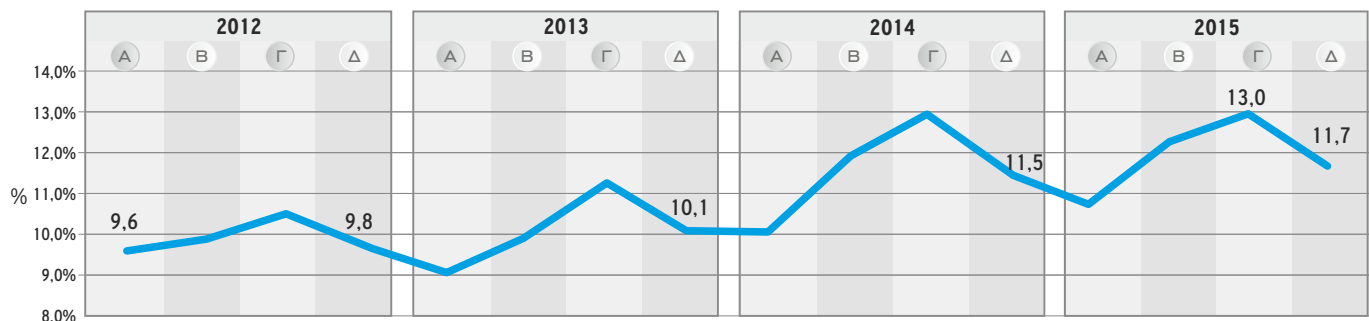


* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Διάγραμμα 4.
Ποσοστό μερικής απασχόλησης (2011-2016/Α') *



Διάγραμμα 5.
Ποσοστό προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο (2012-2015) *



Πίνακας 1.
Πληθυσμός της Ελλάδας και κατάσταση απασχόλησης (2014-2016/Α') *

2014					σε χιλ. άτομα τρίμηνα	2015				
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί		Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
9.295,8	4.826,0	3.483,7	1.342,3	4.469,8	Α	9.259,1	4.777,0	3.504,4	1.272,5	4.482,2
9.286,6	4.819,2	3.539,1	1.280,1	4.467,4	Β	9.250,7	4.805,7	3.625,5	1.180,1	4.445,0
9.277,5	4.816,3	3.586,9	1.229,4	4.461,2	Γ	9.242,3	4.831,6	3.671,1	1.160,5	4.410,7
9.268,5	4.781,1	3.535,3	1.245,9	4.487,4	Δ	9.234,1	4.816,3	3.641,7	1.174,7	4.417,8
Α' τρίμηνο 2016										
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη οικονομικά ενεργοί			
9.226,3	4.801,4		3.606,3		1.195,1		4.424,9			

* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Πίνακας 2.
Ετήσιες μεταβολές στην απασχόληση ανά φύλο, ομάδες ηλικιών (2014 - 2016/Α΄) *
 (Μεταβολές: σε χιλ. άτομα)

	2014 τρίμηνα				2015 τρίμηνα				2016 τρίμηνο
	Α	Β	Γ	Δ	Α	Β	Γ	Δ	Α
Σύνολο	-20,5	4,1	53,2	55,4	20,7	86,4	84,2	106,4	101,9
15-19	0,0	2,9	1,0	4,1	1,1	-2,2	-2,5	-6,4	-2,4
20-24	3,2	15,5	21,7	8,3	7,5	-3,3	-12,8	-3,6	-12,2
25-29	-20,9	7,1	14,5	7,2	1,6	13,0	20,1	11,1	14,4
30-44	-22,4	-13,0	-0,9	23,8	5,8	26,8	23,9	25,3	27,9
45-64	16,2	-12,0	14,3	11,6	2,2	47,3	48,1	70,5	70,1
65 +	3,4	3,7	2,8	0,5	2,4	4,7	7,3	9,4	4,1
Άνδρες	-20,5	-14,2	1,8	-4,1	-3,1	25,7	38,8	60,0	60,8
15-19	-1,7	-0,2	0,6	1,8	1,1	-0,7	-1,3	-4,3	-2,5
20-24	-0,6	7,1	11,0	2,8	4,2	-3,6	-10,9	-2,9	-6,8
25-29	-12,7	0,6	3,5	-4,8	3,4	11,1	19,0	16,7	18,2
30-44	-11,0	-15,0	-9,0	2,0	-9,6	2,0	1,6	5,9	20,0
45-64	2,7	-8,7	-5,0	-5,6	0,8	19,1	30,0	43,4	32,2
65 +	2,9	2,2	0,6	-0,2	-3,0	-2,3	0,3	1,4	-0,3
Γυναίκες	0,0	18,2	51,5	59,5	23,9	60,8	45,4	46,4	41,0
15-19	1,7	3,1	0,4	2,3	0,1	-1,4	-1,3	-2,1	0,1
20-24	3,8	8,4	10,7	5,6	3,4	0,3	-1,9	-0,7	-5,5
25-29	-8,2	6,4	11,0	12,1	-1,8	2,0	1,1	-5,6	-3,9
30-44	-11,4	2,1	7,9	21,8	15,4	24,8	22,4	19,5	7,9
45-64	13,5	-3,3	19,3	17,1	1,4	28,2	18,1	27,3	37,9
65 +	0,6	1,5	2,1	0,6	5,4	7,0	7,0	8,1	4,4

* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Πίνακας 3. Ετήσιες μεταβολές πλήρους - μερικής απασχόλησης, ανά τρίμηνο (2014-2016/Α') *
(Μεταβολές: σε χιλ. άτομα)

	2014 τρίμηνα				2015 τρίμηνα				2016 τρίμηνο
	A	B	Γ	Δ	A	B	Γ	Δ	A
Σύνολο	-20,5	4,1	53,2	55,4	20,7	86,4	84,2	106,4	101,9
Πλήρης Απασχόληση	-32,8	-36,4	10,0	5,8	-10,0	73,6	89,9	114,0	101,1
Μερική Απασχόληση	12,3	40,5	43,2	49,5	30,7	12,8	-5,7	-7,5	0,8

Πίνακας 4. Ετήσιες μεταβολές απασχόλησης, ανά θέση στο επάγγελμα (2014 - 2016/Α) *
(Μεταβολές: σε χιλ. άτομα)

Κατηγορία	2014 τρίμηνα				2015 τρίμηνα				2016 τρίμηνο
	A	B	Γ	Δ	A	B	Γ	Δ	A
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	-16,2	-18,9	-11,9	7,0	2,7	31,6	32,6	31,5	40,8
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	-6,5	-18,4	-15,4	-7,5	-16,3	-8,9	-36,9	-42,4	-51,0
Μισθωτός (με μισθό ή ημερομίσθιο)	13,1	54,3	84,1	51,2	35,9	64,1	98,1	138,7	130,4
Βοηθός στην οικογ. επιχείρηση	-10,9	-12,8	-3,6	4,7	-1,6	-0,3	-9,6	-21,3	-18,2
Σύνολο	-20,5	4,1	53,2	55,4	20,7	86,4	84,2	106,4	101,9

Πίνακας 5. Ετήσιες μεταβολές απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης (2014- 2016/Α) *
(Μεταβολές: σε χιλ. άτομα)

Επίπεδο Εκπαίδευσης	2014 τρίμηνα				2015 τρίμηνα				2016 τρίμηνο
	A	B	Γ	Δ	A	B	Γ	Δ	A
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	15,7	23,6	17,8	15,0	-12,7	-14,4	-17,1	-10,3	34,8
Πτυχίο Ανωτ. Σχολών	-9,5	-26,2	-26,7	-10,2	5,6	37,0	39,3	20,0	25,7
Πτυχίο Ανώτερ. Τεχν. Επαγγελ. Εκπαίδευσης	36,8	56,6	37,4	41,8	32,8	28,6	38,7	57,1	27,2
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	-29,8	-25,9	25,2	16,2	19,4	42,2	74,7	81,0	66,2
Απολυτήριο Γυμνασίου	-6,9	6,4	14,6	8,9	5,7	17,1	-2,1	1,8	-17,1
Απολυτήριο Δημοτικού	-28,4	-32,4	-17,1	-15,8	-26	-22,8	-44,3	-41,0	-33,2
Μερικές τάξεις Δημοτικού	-0,1	1,6	2,7	1,5	0,4	1,5	-1,9	-1,4	-2
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	1,7	0,5	-0,6	-2,0	-4,5	-3,0	-3,2	-0,7	0,2
Σύνολο	-20,5	4,1	53,2	55,4	20,7	86,4	84,2	106,4	101,9

* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Πίνακας 6.
Ετήσιες μεταβολές της απασχόλησης σε κλαδικό επίπεδο (2014-2016/Α') *

	2014 τρίμηνα				2015 τρίμηνα				2016 τρίμηνο	
	A	B	Γ	Δ	A	B	Γ	Δ	A	Α
Πρωτογενής Τομέας										
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	4,2	-5,2	-5,2	1,5	-3,3	-3,5	-22,3	-27,6	-31,0	
Δευτερογενής Τομέας										
Ορυχεία και Λατομεία	0,3	0,8	2,5	3,0	0,2	-2,0	-1,7	0,0	2,8	
Μεταποίηση	-14,0	-8,3	-10,1	-0,7	11,9	13,5	31,1	15,7	11,5	
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, σιμού & κλιματισμού	0,0	1,6	0,8	-3,2	-2,3	-2,9	-1,5	1,8	1,4	
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων κλπ.	3,7	2,7	0,3	-4,4	-1,6	-2,9	1,4	4,1	0,9	
Κατασκευές	-21,4	-17,2	-2,8	-1,5	-7,3	1,2	-11,0	-8,6	4,1	
Τριτογενής Τομέας										
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	-13,8	-14,5	-1,4	10,1	20,6	32,8	46,5	41,0	13,5	
Μεταφορά και αποθήκευση	0,4	0,7	-0,6	-6,3	-8,0	-3,5	-2,6	1,4	12,6	
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	12,6	38,5	51,0	49,6	27,6	31,5	28,4	26,2	26,5	
Ενημέρωση και επικοινωνία	-2,3	-0,9	0,9	2,6	-5,0	-1,3	-3,0	-4,1	6,9	
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	0,6	-15,3	-20,7	-20,8	-18,9	-8,1	1,4	6,5	7,7	
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	0,4	0,0	1,6	1,9	2,3	3,8	0,9	1,3	1,1	
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	-5,3	-7,7	-2,0	9,5	4,0	30,3	10,0	6,0	12,8	
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	14,4	26,5	25,3	20,3	8,9	-0,8	-0,1	-0,5	-3,1	
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	-2,5	-8,7	-13,2	-31,4	-27,4	-9,4	9,2	33,9	29,2	
Εκπαίδευση	20,9	15,9	12,1	12,9	8,3	4,6	-1,2	3,4	6,3	
Δραστηριότητες ανθρώπινες υγείας και κοινωνικής μέριμνας	-13,1	-7,4	3,8	2,2	5,7	3,3	5,3	5,7	1,7	
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	1,2	7,7	4,9	2,6	1,1	-6,2	-1,5	-0,5	2,5	
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	-3,2	0,9	3,2	8,8	4,3	5,4	-2,6	1,6	-1,6	
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	-3,6	-5,7	2,0	-0,3	-1,0	-0,2	-2,3	-2,9	-5,8	
Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	0,2	-0,1	0,6	-0,5	0,7	0,8	0,0	1,7	1,5	
Σύνολο	-20,5	4,1	53,2	55,4	20,7	86,4	84,2	106,4	101,9	

Μεταβολές: σε χιλ. άτομα

*Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Ανεργία

Εξελίξεις το 2015

Οι εξελίξεις στο μέτωπο της ανεργίας παρέμειναν θετικές και το 2015, αφού ο αριθμός των ανέργων βαίνει μειούμενος την τελευταία διετία, γεγονός που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται σε επιδοτούμενα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., η ανεργία το τελευταίο έτος περιορίστηκε, με συνέπεια το Δ' Τρίμηνο του 2015 ο αριθμός των ανέργων να διαμορφωθεί σε 1.174.658 άτομα, μειωμένος κατά 5,7% σε ετήσια βάση. Συγκριτικά με το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο ήταν ελάχιστα αυξημένος, γεγονός που απορρέει από την εποχικότητα στην αγορά εργασίας. Το ποσοστό ανεργίας υποχώρησε σε 24,4% στο Δ' Τρίμηνο του 2015, μειωμένο κατά 1,7 ποσοστιαία μονάδα σε ετήσια βάση (διάγραμμα 6).

Το μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε 24,9% το 2015 (έναντι ποσοστού 26,5% το 2014), γεγονός που καταγράφεται για δεύτερο κατά σειρά έτος, μετά από μία πενταετία συνεχούς διόγκωσης της ανεργίας (διάγραμμα 7).

Χαρακτηριστικά της ανεργίας κατά το Δ' Τρίμηνο του 2015

Η εκτίναξη του ποσοστού ανεργίας τα προηγούμενα χρόνια συνοδεύτηκε από διαφοροποίηση της σύνθεσης των ανέργων ως προς τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους (ηλικία, φύλο, μόρφωση κλπ.). Εξετάζοντας τη σύνθεση των συνολικά καταγεγραμμένων ανέργων, με βάση την ηλικιακή κλίμακα, προκύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα:

- Κατ' αρχήν παραμένει πολύ ανησυχητικό το γεγονός της πολύ υψηλής ανεργίας των νέων (ηλικίες 15-24 ετών), εφ' όσον το 49% των ατόμων αυτής της ομάδας δεν βρίσκουν θέση στην αγορά εργασίας (στις γυναίκες αυτής της ομάδας είναι ακόμη υψηλότερο: 54,3%).
- Από τους 1.174,7 χιλ. άνεργους (Δ' Τρίμηνο του 2015), ποσοστό 41,6% είναι άτομα ηλικίας 30-44 ετών, ενώ το ποσοστό ανέργων ηλικίας 45-64 ετών αυξήθηκε περαιτέρω, σε 29,9%, γεγονός ενδεικτικό της δυσκολίας απορρόφησης τους στην αγορά εργασίας.
- Ωστόσο, με βάση το ποσοστό συμμετοχής των ανέργων κάθε ηλικιακής ομάδας στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της ομάδας, είναι ξεκάθαρο ότι οι ομάδες που κατ' εξοχήν πλήττονται από την ανεργία είναι οι νέοι και ειδικότερα τα άτομα ηλικίας 15-19 και 20-24, όπου το ποσοστό ανεργίας τους παραμένει το υψηλότερο, καθώς φτάνει το 61,6% και 47,6% αντίστοιχα στο Δ' Τρίμηνο του 2015 (διάγραμμα 8/Β).

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερο (κατά 7,2 ποσοστιαίες μονάδες) σε σύγκριση με αυτό των ανδρών. Συγκεκριμένα, το Δ' Τρίμηνο του 2015 η ανεργία στις γυναίκες ανήλθε σε 28,4%, ενώ στους άνδρες σε 21,2% αντίστοιχα (διάγραμμα 9).

Η αδυναμία εύρεσης εργασίας λόγω της κρίσης οδήγησε σε

«εκτόξευση» του μεριδίου των μακροχρόνια ανέργων (εκτός εργασίας για περισσότερους από 12 μήνες). Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία (Δ' Τρίμηνο του 2015), από το σύνολο των ανέργων το 74,3% είναι μακροχρόνια άνεργοι, ποσοστό που αυξήθηκε κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες την τελευταία τριετία, γεγονός που συνιστά σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα, δεδομένου ότι η μερίδα αυτή των ανέργων δεν δικαιούται επιδόματος.

Από την άλλη πλευρά, το 22,6% είναι νέοι άνεργοι, δηλαδή εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση (διάγραμμα 10).

Όσον αφορά στη σύνθεση του πλήθους των ανέργων βάσει μορφωτικού επιπέδου (Δ' τρίμηνο 2015), στους εγγεγραμμένους ανέργους οι περισσότεροι (448 χιλ.) έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης και ακολουθούν οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. (238 χιλ. περίπου). Ωστόσο, εάν εξετάσουμε την κατανομή της ανεργίας με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρείται ότι το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (επί του εργατικού δυναμικού της ομάδας) καταγράφεται στα άτομα που δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (45,6%), ή δεν έχουν ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (38%) και ακολουθούν οι απόφοιτοι Γυμνασίου (28,4%). Από την άλλη πλευρά, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας (συγκριτικά) παρατηρούνται στην κατηγορία κατόχων διδασκαλικού ή μεταπτυχιακού τίτλου (13,7%) και στους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (19,6% - διάγραμμα 12).

Η ανεργία σε έξι (6) από τις δεκατρείς (13) Περιφέρειες της Ελλάδας, κατά το Δ' Τρίμηνο του 2015, ήταν μεγαλύτερη από το μέσο ποσοστό ανεργίας της χώρας (διάγραμμα 12). Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (27,9%) παρατηρείται στην περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας, ενώ ακολουθούν Δυτική Ελλάδα (με 28,9%), η Θεσσαλία (με 28,6%) και η Κρήτη (26,5%). Οι προαναφερθείσες ήταν οι μόνες περιφέρειες στις οποίες αυξήθηκε η ανεργία το 2015/14. Εντυπωσιακή ωστόσο παραμένει η βελτίωση που παρατηρήθηκε όσον αφορά στο Νότιο Αιγαίο, όπου το ποσοστό ανεργίας συρρικνώθηκε και πάλι, σε 11,4% στο Δ' Τρίμηνο του 2015 (κατέστη η περιφέρεια με το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας).

Εξελίξεις το Α' Τρίμηνο του 2016

- Το Α' Τρίμηνο του 2016 ο αριθμός των ανέργων διαμορφώθηκε σε 1.195.084 άτομα, μειωμένος κατά 6,1% σε ετήσια βάση. Επίσης, το ίδιο διάστημα το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε σε 24,9%, έναντι αντίστοιχου 26,6% του Α' τριμήνου-2015 (διάγραμμα 6).
- Από το σύνολο των ανέργων (Α' Τρίμηνο του 2016), ποσοστό 40,9% είναι άτομα ηλικίας 30-44 ετών (489,2 χιλ. άτομα), ενώ το 31,8% είναι ηλικίας 45-64 ετών (διάγραμμα 8/Α).
- Ωστόσο, με βάση το ποσοστό συμμετοχής των ανέργων κάθε ηλικιακής ομάδας στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της ομάδας, η ανεργία των νέων παραμένει πολύ υψηλή. Τα ποσοστά ανεργίας στις ηλικιακές ομάδες 15-24 και 25-29

ετών διαμορφώθηκαν σε **50,9%** και **35,9%** αντίστοιχα, το Α' τρίμηνο του 2016 (διάγραμμα 8/Β).

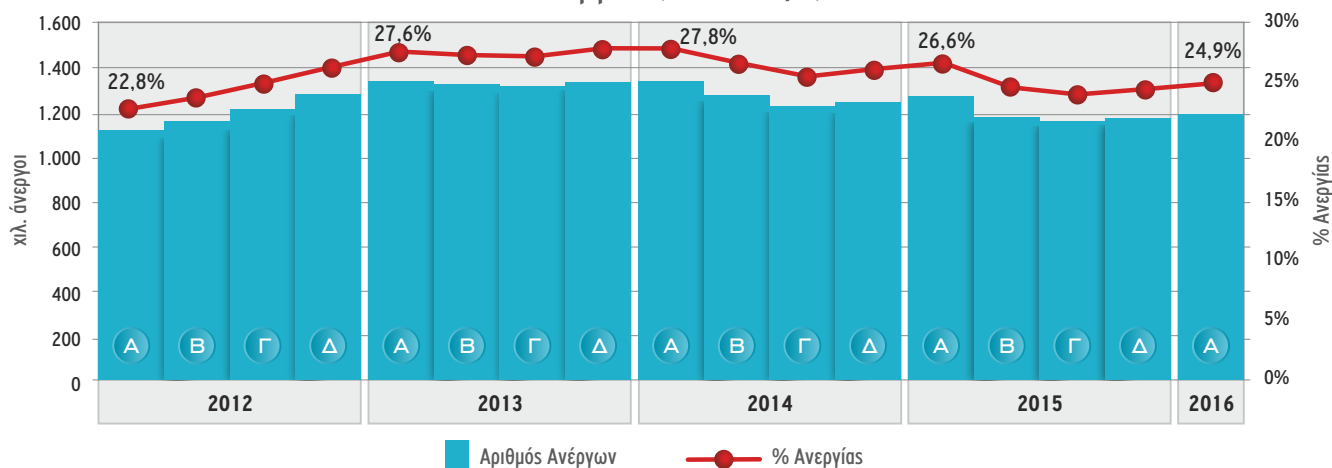
- Το Α' Τρίμηνο του 2016 το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες ήταν **29,5%**, ενώ στους άνδρες σε **21,2%** αντίστοιχα (διάγραμμα 9).
- Από το σύνολο των ανέργων το **70,3%** είναι μακροχρόνια άνεργοι, ενώ το 21,1% είναι νέοι άνεργοι, δηλαδή πρόκειται για άτομα που δεν έχουν εργαστεί ποτέ στο παρελθόν.
- Βάσει του επιπέδου εκπαίδευσης, προκύπτει ότι τα **υψηλότερα ποσοστά** ανεργίας (επί του εργατικού δυναμικού της συγκεκριμένης ομάδας), καταγράφονται στα άτομα που δεν πήγαν καθόλου σχολείο (**43,9%**), ή δεν έχουν ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (**46,2%**). Τα χαμηλότερα ποσοστά αφορούν στους κατόχους διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου (**11,3%**) (διάγραμμα 12).
- Σε περιφερειακό επίπεδο, το Α' Τρίμηνο του 2016 το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην περιφέρεια της **Δυτικής Μακεδονίας** (33,3%) και της **Δυτικής Ελλάδας**

(30%). Αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στο Βόρειο Αιγαίο (18,5%) και τα Ιόνια Νησιά (19,6%) την ίδια περίοδο.

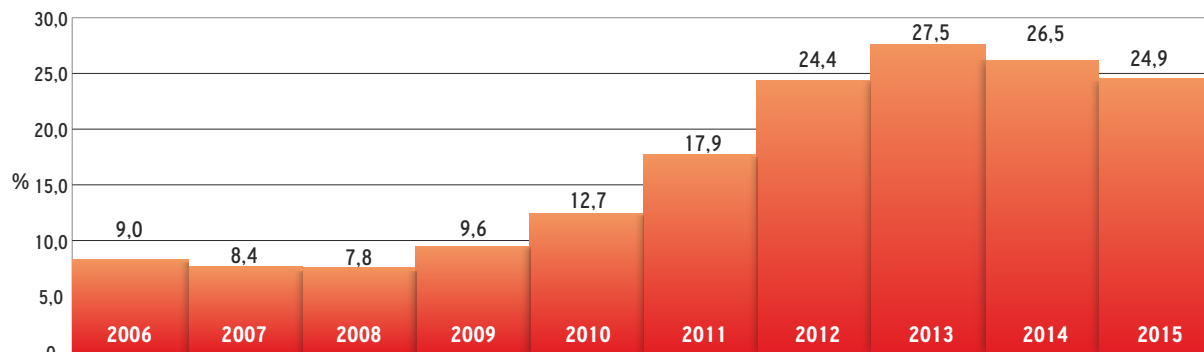
Συμπερασματικά, η εγχώρια Αγορά Εργασίας έχει υποστεί βαρύτατες απώλειες, με συνέπεια η ουσιαστική αποκλιμάκωσή της να αποτελεί μια αργή και επίπονη διαδικασία, που θα απαιτήσει τεράστιες προσπάθειες στο μέλλον. Βασικά προβλήματα, που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης, είναι το εντυπωσιακά υψηλό ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας, καθώς και της ανεργίας των νέων.

Συνοψίζοντας, στις παρούσες συνθήκες, όπου συνεχίζει να επικρατεί αβεβαιότητα στο μέτωπο της οικονομίας γενικά, θεωρούμε ιδιαίτερο χρήσιμο το γεγονός ότι αυτή η Έκδοση προβάλλει εταιρείες που διακρίνονται σε θέματα Διοίκησης των εργαζομένων τους. Αναδεικνύουμε, λοιπόν, εταιρείες που καταφέρνουν μεταξύ άλλων να διατηρούν το προσωπικό τους, ή και να το αυξάνουν, ή έστω να προβαίνουν στις ελάχιστες δυνατές μειώσεις σε σχέση με τους ανταγωνιστές τους. Πρόκειται για πετυχημένες εταιρείες που μπορούν να αποτελούν καλά παραδείγματα για όλους μας.

Διάγραμμα 6. Εξέλιξη του αριθμού των ανέργων και του ποσοστού ανεργίας, ανά τρίμηνο (2012-2016/Α) *

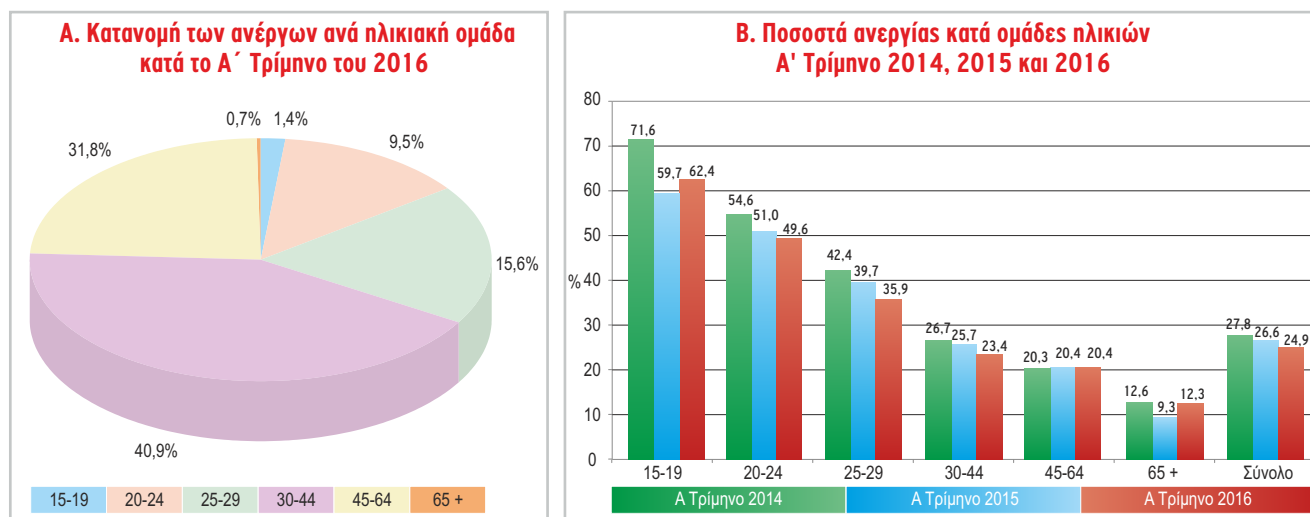


Διάγραμμα 7. Εξέλιξη του μέσου ετήσιου ποσοστού ανεργίας (2006-2015) *

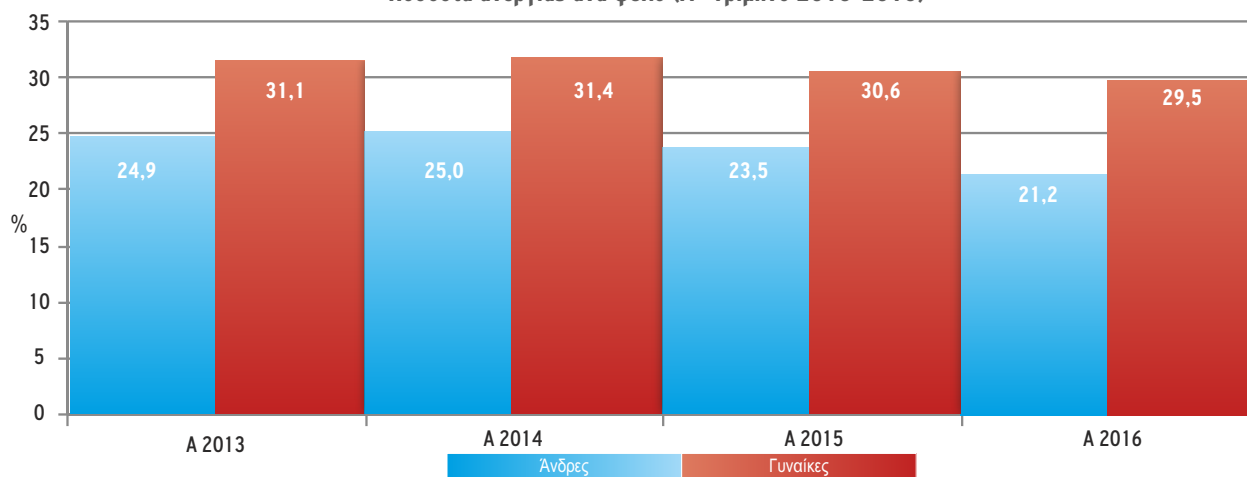


* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

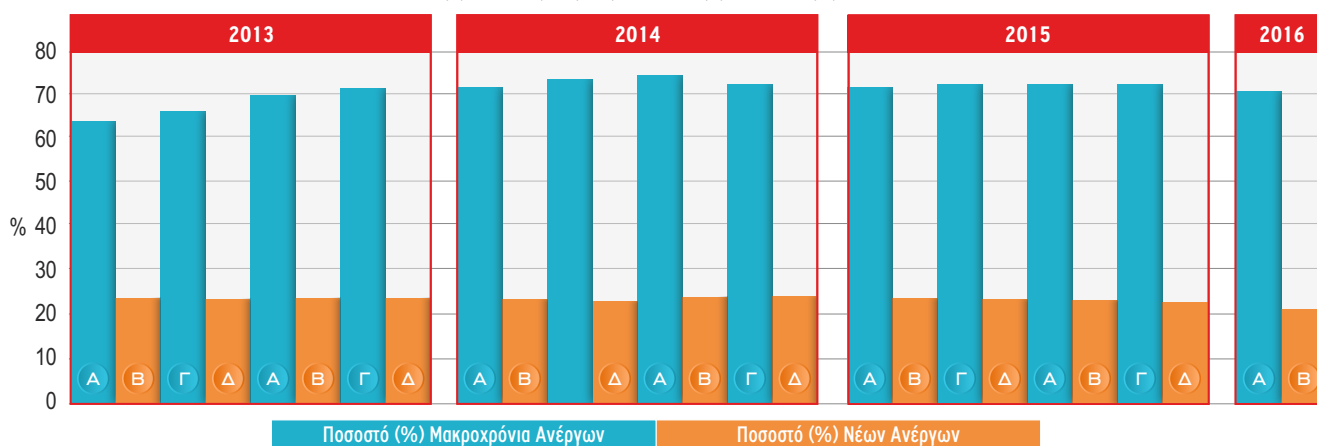
Διάγραμμα 8. *



Διάγραμμα 9.
Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο (Α' Τρίμηνο 2013-2016) *

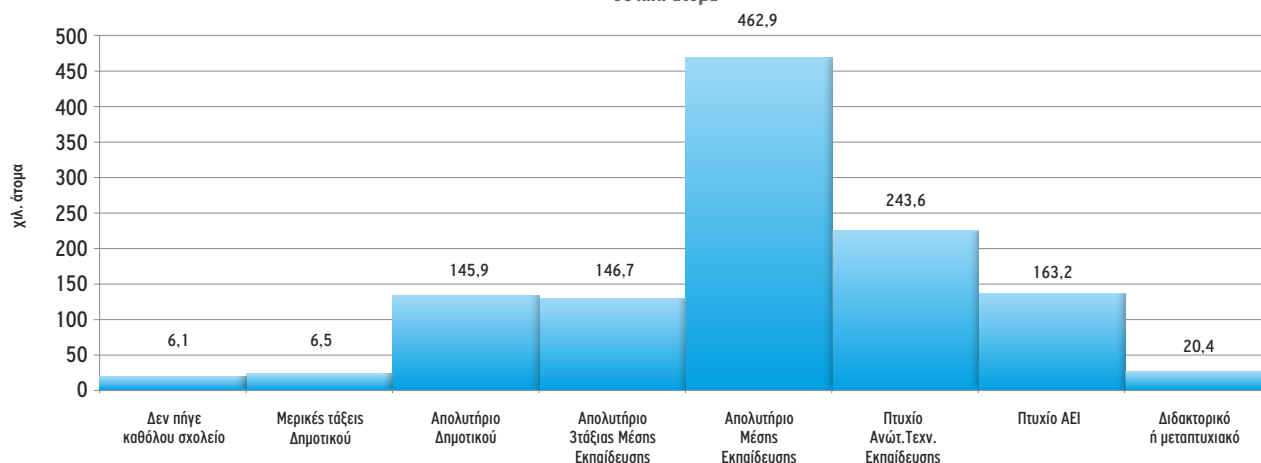


Διάγραμμα 10.
Ποσοστά νέων ανέργων και μακροχρόνια ανέργων ανά τρίμηνο (2013-2016/Α) *

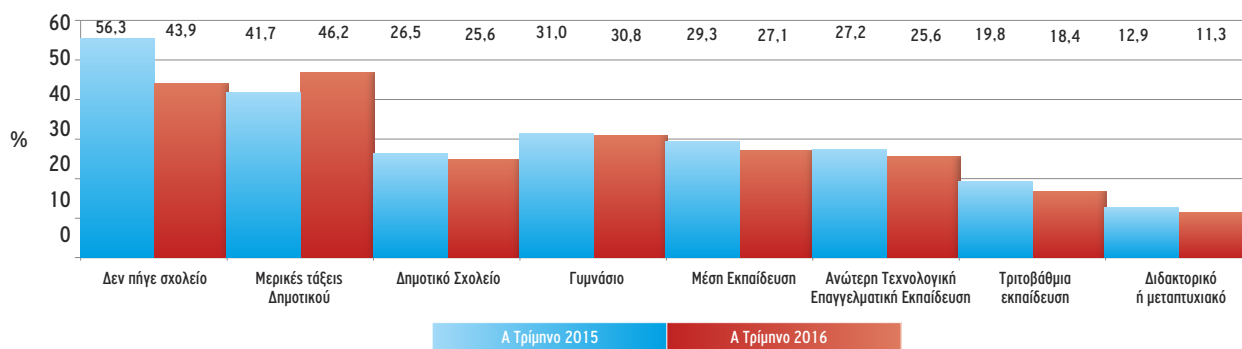


* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

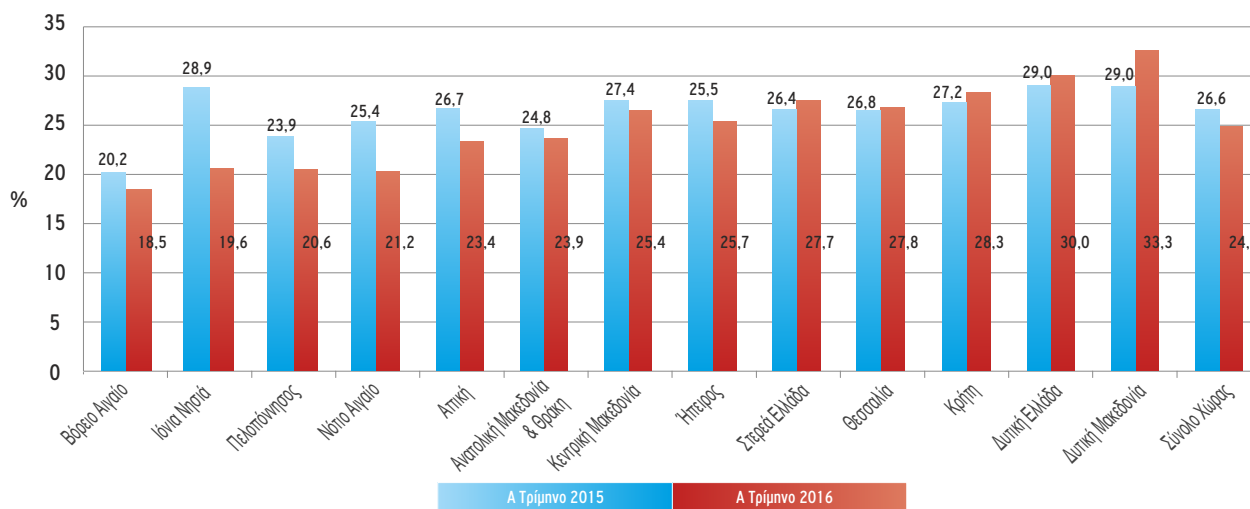
Διάγραμμα 11.
Κατανομή ανέργων βάσει μορφωτικού επιπέδου (Α΄ Τρίμηνο 2016) *
σε χιλ. άτομα



Διάγραμμα 12.
Ποσοστά ανεργίας εργατικού δυναμικού, ανά επίπεδο εκπαίδευσης (Α΄ Τρίμηνο 2015-2016) *



Διάγραμμα 13.
Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια (Α΄ Τρίμηνο 2015-2016) *



* Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας Α.

Αριθμός απασχολούμενων ανά φύλο και ομάδες ηλικιών ανά τρίμηνο (2014 - 2016/Α')

Ομάδες ηλικιών και φύλο	A 2014	B 2014	Γ 2014	Δ 2014	A 2015	B 2015	Γ 2015	Δ 2015	A 2016
Σύνολο	3.483,7	3.539,1	3.586,9	3.535,3	3.504,4	3.625,5	3.671,1	3.641,7	3.606,3
15-19	11,1	14,6	14,6	16,3	12,2	12,4	12,1	9,9	9,8
20-24	120,2	132,3	142,8	130,7	127,7	129,0	130,0	127,1	115,5
25-29	316,8	328,3	333,1	316,3	318,4	341,3	353,2	327,4	332,8
30-44	1.566,2	1.590,9	1.598,5	1.591,9	1.572,0	1.617,7	1.622,4	1.617,2	1.599,9
45-64	1.413,3	1.416,3	1.440,4	1.423,8	1.415,5	1.463,6	1.488,5	1.494,3	1.485,6
65 +	56,2	56,8	57,6	56,4	58,6	61,5	64,9	65,8	62,7
Άνδρες	2.034,8	2.062,3	2.083,6	2.043,5	2.031,7	2.088,0	2.122,4	2.103,5	2.092,5
15-19	6,6	8,4	9,4	10,0	7,7	7,7	8,1	5,7	5,2
20-24	70,3	77,1	84,9	75,6	74,5	73,5	74,0	72,7	67,7
25-29	173,9	180,1	184,0	170,6	177,3	191,2	203,0	187,3	195,5
30-44	906,4	914,5	917,6	912,5	896,8	916,5	919,2	918,4	916,8
45-64	837,6	842,2	848,3	836,7	838,4	861,3	878,3	880,1	870,6
65 +	40,0	40,1	39,4	38,1	37,0	37,8	39,7	39,5	36,7
Γυναίκες	1.448,9	1.476,8	1.503,3	1.491,8	1.472,8	1.537,6	1.548,7	1.538,2	1.513,8
15-19	4,4	6,2	5,2	6,3	4,5	4,8	3,9	4,2	4,6
20-24	49,9	55,2	57,9	55,1	53,3	55,5	56,0	54,4	47,8
25-29	142,9	148,1	149,1	145,8	141,1	150,1	150,2	140,2	137,2
30-44	659,8	676,4	680,8	679,4	675,2	701,2	703,2	698,9	683,1
45-64	575,7	574,1	592,1	587,0	577,1	602,3	610,2	614,3	615,0
65 +	16,2	16,7	18,2	18,2	21,6	23,7	25,2	26,3	26,0

Σε χιλ. άτομα

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Πίνακας Β.
Απασχόληση ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ανά τρίμηνο (2014-2016/Α')

Κλάδοι Οικονομικής Δραστηριότητας	A 2014	B 2014	Γ 2014	Δ 2014	A 2015	B 2015	Γ 2015	Δ 2015	A 2016
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	479,6	475,9	483,6	480,4	476,3	472,4	461,3	452,8	445,3
Ορυχεία και Λατομεία	10,3	11,5	11,4	11,8	10,5	9,5	9,7	11,8	13,3
Μεταποίηση	315,3	318,5	314,2	317,8	327,2	332,0	345,3	333,5	338,7
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού & κλιματισμού και δραστηριότητες εξυγίανσης	28,7	28,1	27,2	26,0	26,4	25,2	25,7	27,8	27,8
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	23,0	25,6	23,3	19,4	21,4	22,7	24,7	23,5	22,3
Κατασκευές	149,6	148,2	156,9	151,8	142,3	149,4	145,9	143,2	146,4
Τριτογενής Τομέας									
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	621,1	624,5	630,3	626,5	641,7	657,3	676,8	667,5	655,2
Μεταφορά και αποθήκευση	175,6	173,1	169,3	168,1	167,6	169,6	166,7	169,5	180,2
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	248,9	302,2	336,6	300,8	276,5	333,7	365,0	327,0	303,0
Ενημέρωση και επικοινωνία	74,3	75,6	76,4	78,7	69,3	74,3	73,4	74,6	76,2
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	104,1	95,2	88,6	84,2	85,2	87,1	90,0	90,7	92,9
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	3,0	2,3	5,3	5,1	5,3	6,1	6,2	6,4	6,4
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	193,3	185,8	200,4	204,7	197,3	216,1	210,4	210,7	210,1
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	72,9	86,3	89,3	86,1	81,8	85,5	89,2	85,6	78,7
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	323,8	314,3	309,5	296,8	296,4	304,9	318,7	330,7	325,6
Εκπαίδευση	290,3	293,3	282,1	295,2	298,6	297,9	280,9	298,6	304,9
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας	206,5	209,7	209,0	211,6	212,2	213,0	214,3	217,3	213,9
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	44,2	48,3	47,2	48,2	45,3	42,1	45,7	47,7	47,8
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	69,3	71,8	75,0	72,9	73,6	77,2	72,4	74,5	72,0
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	48,7	47,7	49,4	48,3	47,7	47,5	47,1	45,4	41,9
Δραστηριότητες ετερόδιδων οργανισμών και φορέων	1,3	1,3	1,8	1,1	2,0	2,1	1,8	2,8	3,5
Σύνολο	3.483,7	3.539,1	3.586,9	3.535,3	3.504,4	3.625,5	3.671,1	3.641,7	3.606,3

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Σε χιλ. άτομα

Πίνακας Γ.
Απασχολούμενοι ανά επίπεδο εκπαίδευσης ανά τρίμηνο (2012-2016/Α')

Επίπεδο Εκπαίδευσης	A2014	B2014	Γ2014	Δ2014	A2015	B2015	Γ2015	Δ2015	A2016
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	138,6	152,0	153,1	151,5	125,9	137,6	136,0	141,2	160,7
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	692,7	682,1	676,9	692,2	698,3	719,1	716,2	712,2	724,0
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελ. Εκπαίδευσης	648,1	672,1	675,8	670,9	680,9	700,7	714,5	728,0	708,1
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	1.158,8	1.187,0	1.210,2	1.180,2	1.178,2	1.229,2	1.284,9	1.261,2	1.244,4
Απολυτήριο Γυμνασίου	340,3	345,5	357,4	346,2	346,0	362,6	355,3	348,0	328,9
Απολυτήριο Δημοτικού	484,1	480,1	491,3	475,0	458,1	457,3	447,0	434,0	424,9
Μερικές τάξεις Δημοτικού	9,1	9,0	10,8	9,6	9,5	10,5	8,9	8,2	7,5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	12,0	11,4	11,5	9,7	7,5	8,4	8,3	9,0	7,7
Σύνολο	3.483,7	3.539,1	3.586,9	3.535,3	3.504,4	3.625,5	3.671,1	3.641,7	3.606,3

Σε χιλ. άτομα

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργασιακού Δυναμικού

Πίνακας Δ.
Αριθμός ανέργων ανά φύλο και ομάδες ηλικιών ανά τρίμηνο (2014-2016 /Α')

Ομάδες ηλικιών και φύλο	A2014	B2014	Γ2014	Δ2014	A2015	B2015	Γ2015	Δ2015	A2016
Σύνολο	1.342,3	1.280,1	1.229,4	1.245,9	1.272,5	1.180,1	1.160,5	1.174,7	1.195,1
15-19	27,8	24,9	20,5	18,4	18,1	16,0	16,8	15,8	16,3
20-24	144,3	134,1	133,9	137,6	132,7	122,6	118,8	115,6	113,7
25-29	232,7	218,6	218,9	220,9	209,3	189,5	184,2	195,5	186,7
30-44	570,4	544,9	524,0	521,9	543,6	506,3	496,4	488,9	489,2
45-64	358,9	351,2	326,2	340,1	362,9	338,9	336,4	351,5	380,5
65 +	8,1	6,5	5,9	6,9	6,0	6,8	7,9	7,3	8,8

Σε χιλ. άτομα

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργασιακού Δυναμικού

Πίνακας Ε.
Αριθμός ανέργων ανά επίπεδο εκπαίδευσης ανά τρίμηνο (2014-2016/Α')

Επίπεδο Εκπαίδευσης	A2014	B2014	Γ2014	Δ2014	A2015	B2015	Γ2015	Δ2015	A2016
Σύνολο	1.342,3	1.280,1	1.229,4	1.245,9	1.272,5	1.180,1	1.160,5	1.174,7	1.195,1
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	25,0	23,4	22,2	22,9	18,6	18,5	20,8	22,3	20,4
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	159,2	160,0	175,9	170,6	172,8	163,2	178,5	173,7	163,2
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγ. Εκπαίδευσης	267,4	255,0	248,7	251,0	255,0	245,8	240,9	237,7	243,6
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	522,7	495,8	470,9	479,8	489,3	453,7	441,0	447,9	462,9
Απολυτήριο Γυμνασίου	168,4	162,5	143,4	149,1	155,5	140,4	131,9	138,2	146,7
Απολυτήριο Δημοτικού	184,7	170,4	156,9	158,5	164,8	144,1	135,7	142,3	145,9
Μερικές τάξεις Δημοτικού	7,4	6,9	5,7	7,2	6,8	5,1	4,4	5,0	6,5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	7,5	6,1	5,6	6,8	9,6	9,3	7,4	7,6	6,1
Σε χιλ. άτομα									

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

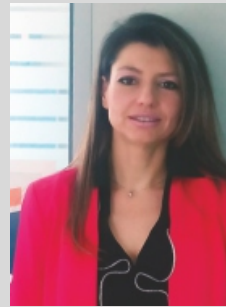
Πίνακας ΣΤ.
Αριθμός ανέργων ανά περιφέρεια ανά τρίμηνο (2014-2016/Α')

Περιφέρεια	A2014	B2014	Γ2014	Δ2014	A2015	B2015	Γ2015	Δ2015	A2016
Σύνολο Χώρας	1.342,3	1.280,1	1.229,4	1.245,9	1.272,5	1.180,1	1.160,5	1.174,7	1.195,1
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	65,1	61,4	59,7	62,5	63,8	60,2	58,4	59,1	62,1
Κεντρική Μακεδονία	233,3	232,2	220,3	222,8	220,7	206,2	208,1	207,9	210,8
Δυτική Μακεδονία	32,3	30,8	30,7	31,9	33,9	35,4	36,9	37,8	39,5
Ήπειρος	40,7	40,0	36,9	34,6	35,6	33,1	34,0	34,2	36,0
Θεσσαλία	79,2	78,1	79,9	80,4	84,3	81,2	83,1	90,0	85,7
Ιόνια Νησιά	24,8	19,6	15,1	18,0	23,9	17,5	11,9	15,1	17,1
Δυτική Ελλάδα	83,8	84,5	77,4	78,6	83,8	80,2	82,1	82,2	87,2
Στερεά Ελλάδα	65,9	63,0	61,3	63,7	63,3	61,7	62,7	64,6	66,1
Αττική	517,8	501,1	491,6	485,4	477,3	448,7	440,4	430,1	412,7
Πελοπόννησος	57,5	58,6	56,4	57,6	59,4	56,8	55,6	49,8	50,1
Βόρειο Αιγαίο	20,0	18,5	17,3	15,9	15,7	15,4	12,5	13,4	14,8
Νότιο Αιγαίο	47,0	28,1	24,4	24,8	36,7	20,8	17,0	18,0	33,9
Κρήτη	75,2	64,3	58,5	69,8	74,3	62,9	57,9	72,5	79,0
Σε χιλ. άτομα									

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε Επιχειρήσεις

Για πέμπτη συνεχόμενη χρονιά, η Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP Group πραγματοποίησε δειγματοληπτική έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται παρακάτω.



Σταματίνα Παντελαίου
Director
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP Group



Νίκος Ταβουλάρης
Consultant
Economic Research
& Sectorial Studies
ICAP Group

Σκοπός της έρευνας είναι:

- Η μελέτη και αξιολόγηση του βαθμού εφαρμογής των δράσεων ΕΚΕ από τις ελληνικές επιχειρήσεις
- Η σκιαγράφηση των οφελών που επιφέρουν οι πρακτικές ΕΚΕ στις εταιρείες
- Η παρουσίαση των μηχανισμών επικοινωνίας / προβολής που χρησιμοποιούν οι εταιρείες για τις εφαρμοζόμενες δράσεις ΕΚΕ
- Η διερεύνηση των ανασταλτικών παραγόντων που δρουν αποτρεπτικά στην περαιτέρω υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ στο εγχώριο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Ταυτότητα της Έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη από τη Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP Group.

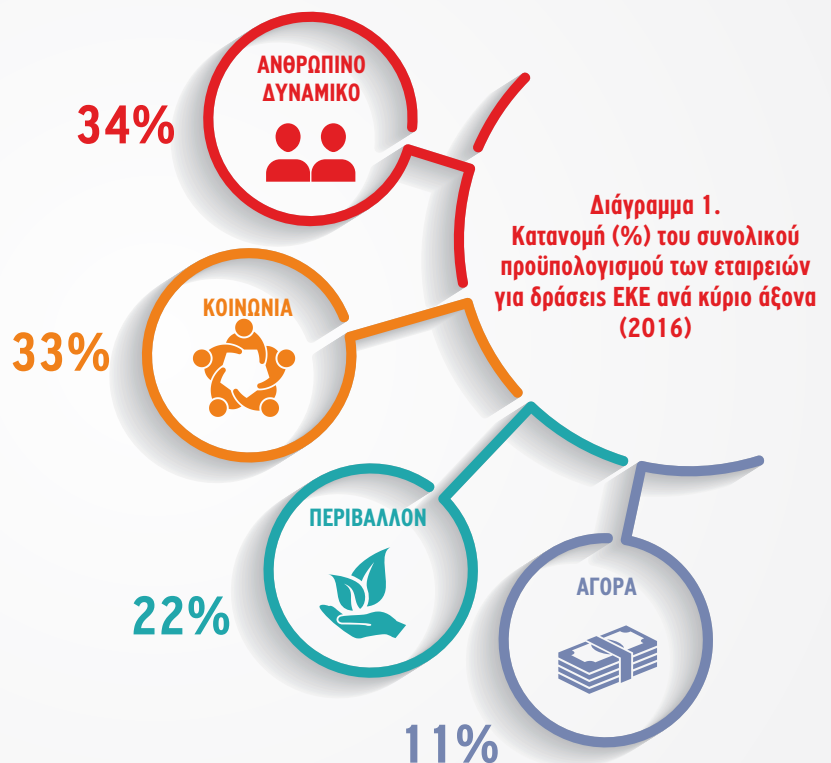
Χρόνος διεξαγωγής: 17.05.2016 - 09.06.2016

Μεθοδολογία: Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις: i) μιας μόνο απάντησης ii) πολλαπλών απαντήσεων και iii) ιεράρχησης των απαντήσεων κατά σημαντικότητα, με βάση συγκεκριμένη κλίμακα. Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων έγινε με μεθόδους περιγραφικής στατιστικής.

Δείγμα: 85 επιχειρήσεις από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια.

Τομείς Εφαρμογής Δράσεων ΕΚΕ

Στην πρώτη ερώτηση διερευνήθηκε η κατανομή του συνολικού προϋπολογισμού των εταιρειών για δράσεις ΕΚΕ, στους βασικούς άξονες: Ανθρώπινο Δυναμικό, Περιβάλλον, Κοινωνία και Αγορά. Τα μεγαλύτερα κονδύλια δαπανώνται για τις δράσεις που σχετίζονται με το **Ανθρώπινο Δυναμικό**, καταλαμβάνοντας μερίδιο 34% το 2016 (διάγραμμα 1), γεγονός το οποίο δείχνει ότι οι εργοδότες προσπαθούν να διατηρήσουν ικανοποιημένους τους εργαζομένους, βελτιώνοντας το εργασιακό περιβάλλον, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Από την έρευνα, ωστόσο, προκύπτει ότι δίνουν μεγάλη βαρύτητα και στην προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, καθώς δράσεις που αφορούν στην **Κοινωνία** καταλαμβάνουν μερίδιο 33%, ενώ ακολουθούν το **Περιβάλλον** με 22% και, τέλος, η **Αγορά** με 11%.

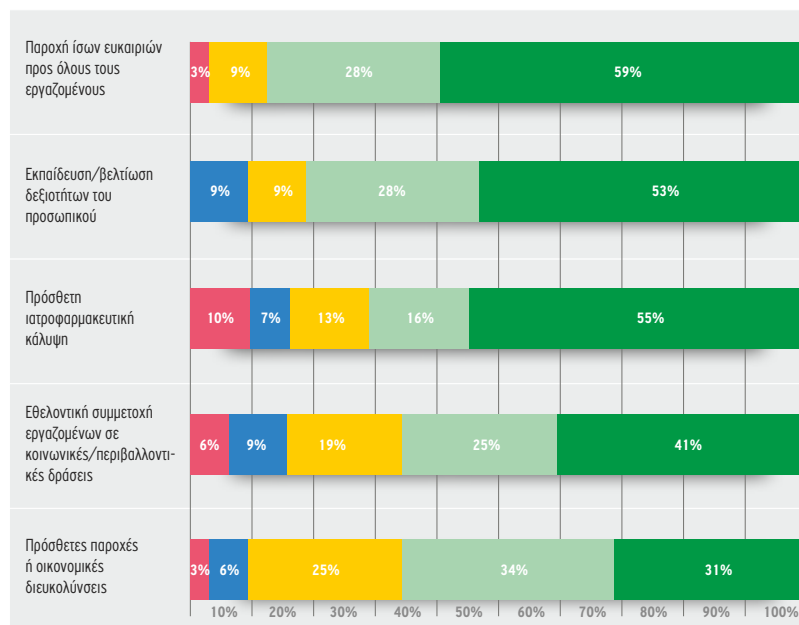


Δράσεις ΕΚΕ που εφαρμόζουν οι εταιρείες

Στη συνέχεια αναλύεται ο βαθμός εφαρμογής ορισμένων εκ των κυριότερων δράσεων ΕΚΕ από τις εταιρείες του δείγματος, ανά κύριο άξονα.

Ανθρώπινο Δυναμικό

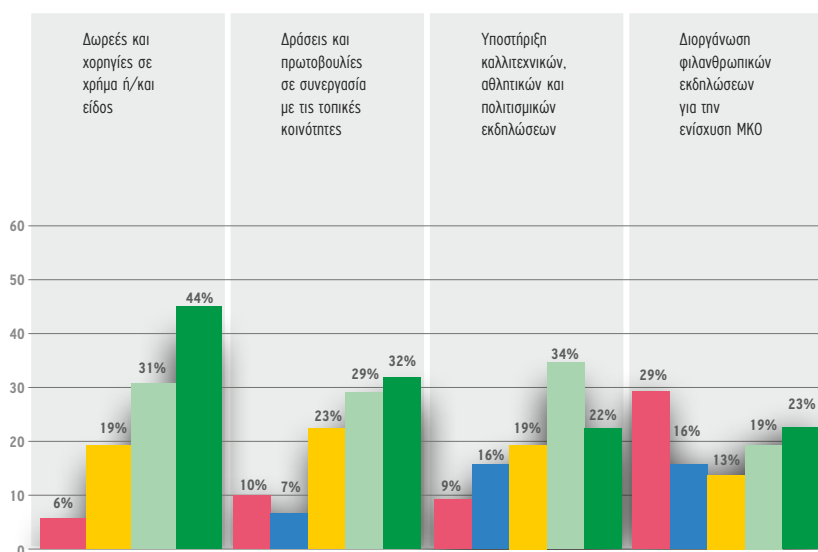
Διάγραμμα 2.
Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με το Ανθρώπινο Δυναμικό



Στον τομέα του **Ανθρώπινου Δυναμικού**, το 87% των επιχειρήσεων του δείγματος δήλωσε ότι παρέχει **ίσες ευκαιρίες προς όλους τους εργαζομένους** (ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εθνικότητας κλπ.), σε βαθμό «πολύ» ή «πάρα πολύ» (διάγραμμα 2), ποσοστό αυξημένο κατά δυο ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με την περσινή έρευνα. Επίσης, το 81% των επιχειρήσεων προσφέρει **δυνατότητες εκπαίδευσης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού** στον ίδιο βαθμό. Το ποσοστό συμμετοχής της συγκεκριμένης δράσης εμφανίζεται μειωμένο σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, αντικατοπτρίζοντας τον έλεγχο του κόστους και τον περιορισμό των δαπανών των επιχειρήσεων. Ακολουθεί η παροχή **πρόσθετης ιατροφαρμακευτικής κάλυψης στο προσωπικό**, όπου παραπάνω από τις μισές εταιρείες του δείγματος (55%) εφαρμόζουν τη συγκεκριμένη δράση στο μέγιστο βαθμό («πάρα πολύ»).

Κοινωνία

Διάγραμμα 3.
Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με την Κοινωνία



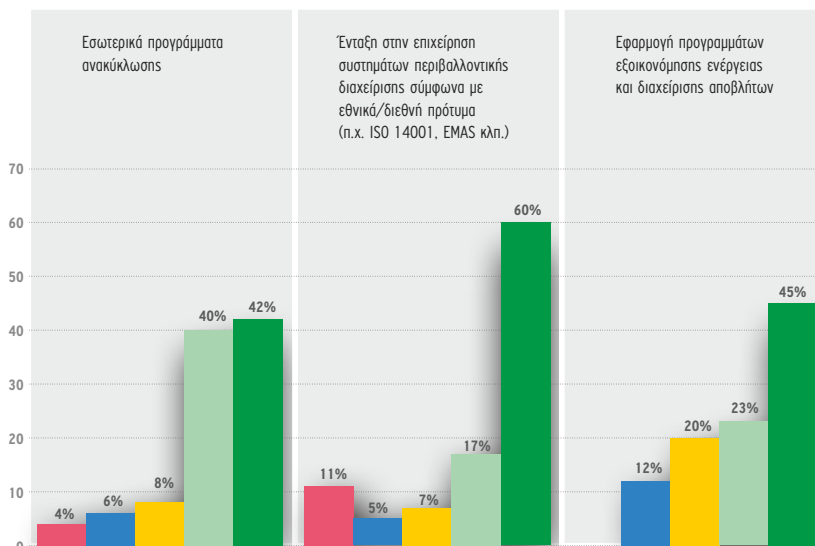
Στον τομέα των δράσεων ΕΚΕ που αφορούν στην **Κοινωνία**, η πολύ μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (75%) δήλωσε ότι πραγματοποιεί **δωρεές και χορηγίες σε χρήμα ή / και είδος** σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό βαθμό (διάγραμμα 3). Το συγκεκριμένο ποσοστό είναι ιδιαίτερα αυξημένο σε σχέση με πέρυσι (+17%), γεγονός που καταδεικνύει ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις εστιάζουν περισσότερο τις δράσεις τους στο συγκεκριμένο τομέα. Σε αρκετά σημαντικό βαθμό φαίνεται να υποστηρίζονται τόσο **δράσεις σε συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες** (61%), όσο και **καλλιτεχνικές, αθλητικές ή πολιτιστικές εκδηλώσεις** (56%).

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Περιβάλλον

Διάγραμμα 4.
Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με το Περιβάλλον

Οι εταιρείες εμφανίζονται ιδιαίτερα ευαίσθητοποιημένες ως προς το περιβαλλοντικό τους αποτύπωμα. Οι δράσεις ΕΚΕ, που αφορούν στο **Περιβάλλον** (διάγραμμα 4), φαίνεται να υιοθετούνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις επιχειρήσεις. Περισσότερες από τρεις στις τέσσερις εταιρείες του δείγματος (82%) εφαρμόζουν **εσωτερικά προγράμματα ανακύκλωσης** σε μεγάλο βαθμό («πολύ» ή «πάρα πολύ»). Ακολουθεί η **ένταξη στην επιχείρηση συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης σύμφωνα με εθνικά / διεθνή πρότυπα** (π.χ. ISO 14001, EMAS κλπ.), με ποσοστό 77%, και η **εφαρμογή προγραμμάτων εξοικονόμησης ενέργειας και διαχείρισης αποβλήτων** (68%).

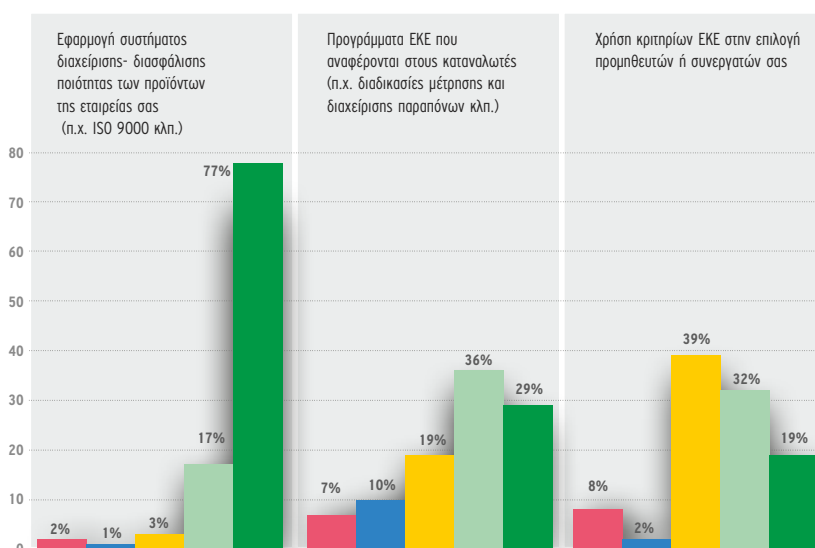


Αγορά

Οι δράσεις ΕΚΕ που αφορούν στην **Αγορά** φαίνεται να υιοθετούνται σε ικανοποιητικό βαθμό από τις επιχειρήσεις του δείγματος και δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφοροποιήσεις σε σχέση με τις έρευνες των προηγούμενων ετών.

Η **εφαρμογή συστήματος διαχείρισης - διασφάλισης ποιότητας των προϊόντων** (π.χ. ISO 9000 κλπ.) ακολουθείται σε ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό («πάρα πολύ») από την πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (94%). **Προγράμματα ΕΚΕ που αναφέρονται στους καταναλωτές** (π.χ. διαδικασίες μέτρησης και διαχείρισης παραπόνων κλπ.) εφαρμόζει σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» μεγάλο βαθμό το 65% των εταιρειών. Αντίθετα, η **χρήση κριτηρίων ΕΚΕ στην επιλογή προμηθευτών ή συνεργατών** εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε περιορισμένη σχετικά κλίμακα (το 49% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι εφαρμόζει τη συγκεκριμένη δράση από «καθόλου» έως «μέτρια» - διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 5.
Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με την Αγορά



Οφέλη των εταιρειών από τις δράσεις ΕΚΕ

Οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται να αντιλαμβάνονται τη σημασία της ΕΚΕ για την κοινωνία και για τις ίδιες. Η μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (91%), όπως και πέρυσι, αξιολόγησε με το μεγαλύτερο βαθμό σημαντικότητας («πάρα πολύ» και «πολύ») τη «**συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο**», ως το κυριότερο όφελος που έχουν (ή προσδοκούν) από τις πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η «**προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρωπίνου δυναμικού**» αξιολογήθηκε ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό όφελος από το 84% των εταιρειών. Ακολούθησαν η «**ενίσχυση και η προστασία της εταιρικής εικόνας (φήμη, brands κλπ.)**», τα «**υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και σταθερότητας των πελατών**» και η «**βελτίωση της απόδοσης / παραγωγικότητας των εργαζομένων**», με ποσοστά 82%, 80% και 62% αντίστοιχα.

Πίνακας 1. Οφέλη των εταιρειών από την εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ

Οφέλη ΕΚΕ	Βαθμός Σημαντικότητας				
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο	-	-	9%	38%	53%
Προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρωπίνου δυναμικού (άριστο εργασιακό περιβάλλον, ίσες ευκαιρίες κλπ.)	6%	-	10%	48%	36%
Ενίσχυση και προστασία της εταιρικής εικόνας (φήμη, brands κλπ.)	3%	6%	9%	41%	41%
Υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και σταθερότητας των πελατών	-	4%	16%	48%	32%
Βελτίωση της απόδοσης / παραγωγικότητας των εργαζομένων	2%	-	36%	36%	26%
Βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον	6%	7%	32%	32%	23%
Περιοχή - Εξοικονόμηση κόστους	19%	26%	10%	32%	13%
Παροχή μεγαλύτερης αξίας στους μετόχους (π.χ. μέσω της ένταξης σε ειδικούς δείκτες αξιολόγησης ΕΚΕ κλπ.)	6%	26%	23%	32%	13%
Αύξηση πωλήσεων	13%	26%	26%	23%	13%

Μηχανισμοί επικοινωνίας δράσεων ΕΚΕ

Ο δημοφιλέστερος και πιο συχνά εμφανιζόμενος μηχανισμός επικοινωνίας των δραστηριοτήτων που αφορούν στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στο εσωτερικό της εταιρείας είναι το **ηλεκτρονικό ταχυδρομείο / υπομνήματα** (το 82% των εταιρειών του δείγματος εφαρμόζει τη συγκεκριμένη πρακτική - διάγραμμα 6). Ακολουθεί η κοινοποίηση μέσω **Intranet** (58%) και οι **τακτικές συναντήσεις προσωπικού** (55%).

Όσον αφορά στους τρόπους προβολής των δράσεων ΕΚΕ προς το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, το **διαδίκτυο (ιστοσελίδες)** θεωρείται ο συχνότερα εμφανιζόμενος μηχανισμός και χρησιμοποιείται από το 76% των εταιρειών του δείγματος (διάγραμμα 7).

Ακολουθούν οι διάφορες δραστηριότητες/ ειδικές εκδηλώσεις (61%) και ο **ετήσιος απολογισμός ΕΚΕ** (40%).

Διάγραμμα 6. Τρόποι προβολής/επικοινωνίας δράσεων ΕΚΕ (εσωτερικά)



Διάγραμμα 7. Τρόποι προβολής/επικοινωνίας δράσεων ΕΚΕ (εξωτερικά)



Βαθμός Εφαρμογής Πρακτικών ΕΚΕ στην Ελλάδα

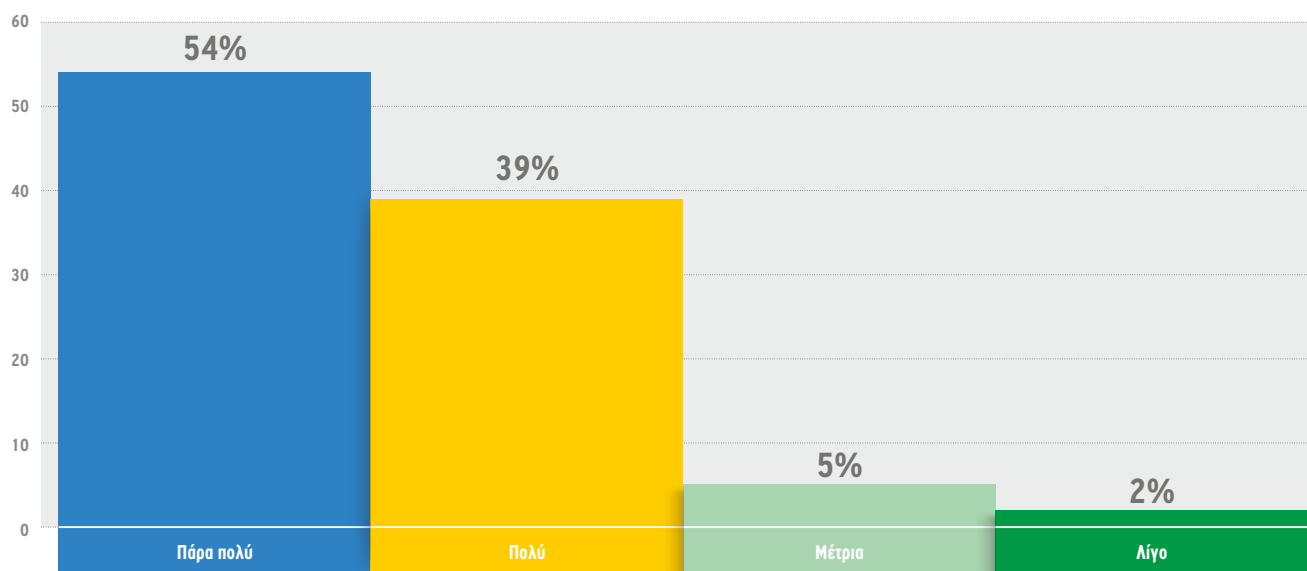
Οι μεγάλες εταιρείες της εγχώριας οικονομίας αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και φαίνεται ότι την κατατάσσουν αρκετά ψηλά στις επιχειρηματικές τους δράσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι η ΕΚΕ θεωρείται «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντική στο 93% των επιχειρήσεων του δείγματος (διάγραμμα 8), ποσοστό αυξημένο κατά 6% σε σχέση με την περσινή έρευνα.

Την ίδια στιγμή, ωστόσο, οι μεγάλες εταιρείες θεωρούν ότι η ΕΚΕ δεν έχει αναπτυχθεί ακόμη σε ικανοποιητικό βαθμό από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων (ανεξαρτήτως μεγέθους). Ειδικότερα, σε ερώτηση για το **βαθμό υιοθέτησης των δρά-**

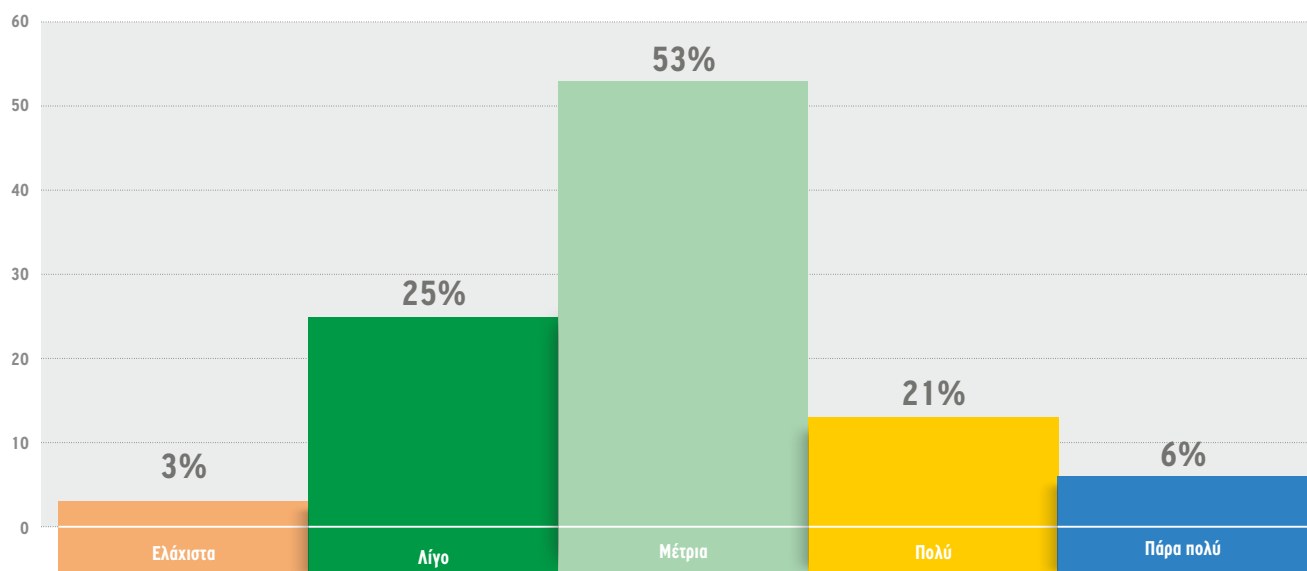
σεων ΕΚΕ από τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών του δείγματος (52%) θεωρεί ότι ο βαθμός διείσδυσης / εφαρμογής πρακτικών ΕΚΕ στην παρούσα φάση κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα και μόλις το 6% του δείγματος θεωρεί ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη εφαρμόζεται σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό από τις εγχώριες επιχειρήσεις (διάγραμμα 9).

Τα ποσοστά στη συγκεκριμένη ερώτηση παραμένουν στα ίδια επίπεδα την τελευταία πενταετία, γεγονός που καταδεικνύει τα μεγάλα περιθώρια που υπάρχουν για την ανάπτυξη της ΕΚΕ στην Ελλάδα, καθώς και τη στασιμότητα που παρατηρείται στο βαθμό υιοθέτησής της.

Διάγραμμα 8. Αξιολόγηση σημαντικότητας της ΕΚΕ από τις εταιρείες



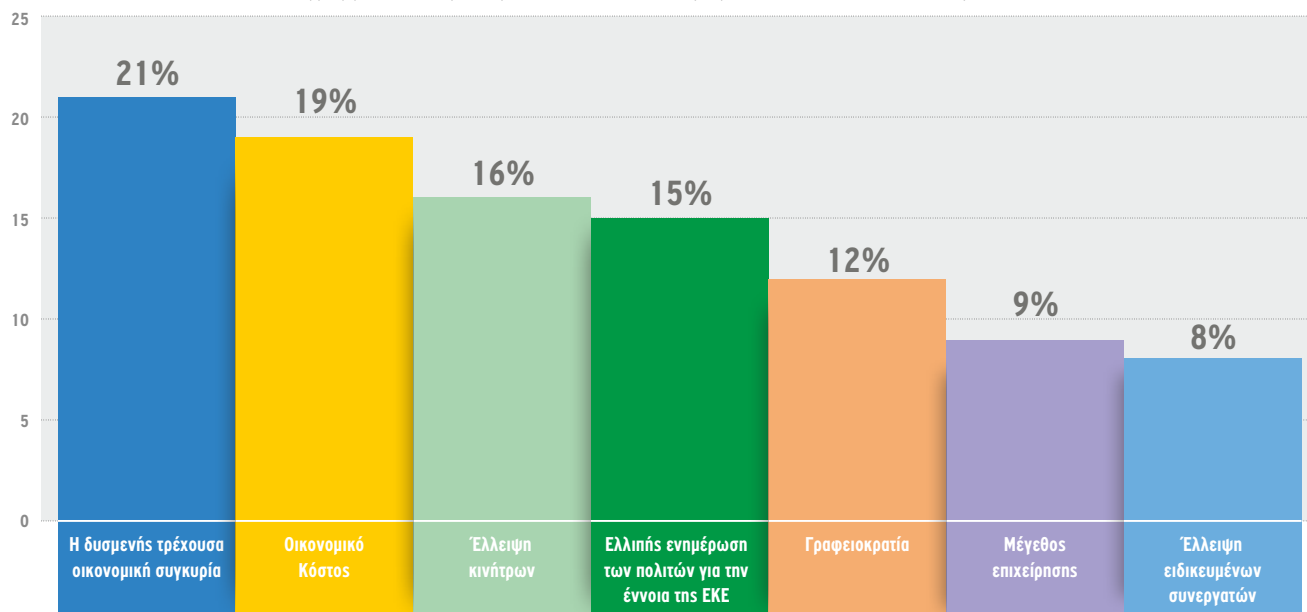
Διάγραμμα 9. Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ στην Ελλάδα



Ανασταλτικοί Παράγοντες Υλοποίησης Δράσεων ΕΚΕ

Η τρέχουσα οικονομική συγκυρία και το οικονομικό κόστος κατέλαβαν τις πρώτες θέσεις στην αξιολόγηση των εταιρειών του δείγματος, όσον αφορά στους κυριότερους ανασταλτικούς παράγοντες υλοποίησης ΕΚΕ, με 21% και 19% αντίστοιχα. Ακολουθεί η έλλειψη κινήτρων με 16% και η ελλιπής ενημέρωση με 15% των πολιτών για την έννοια της ΕΚΕ.

Διάγραμμα 10. Κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες στην υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ



Σημείωση: Τα αποτελέσματα προκύπτουν με σταθμισμένο υπολογισμό. Για την εξαγωγή της τελικής κατάταξης των ανασταλτικών παραγόντων λαμβάνονται υπόψη όλες οι επιλογές των εταιρειών του δείγματος, δίδοντας διαφορετική στάθμιση ανάλογα με τη θέση κατάταξης κάθε επιλογής τους. Τα ποσοστά αθροίζουν στο 100%.

Συμπεράσματα Έρευνας

Τα κυριότερα ευρήματα και συμπεράσματα που προκύπτουν από την προαναφερόμενη πρωτογενή έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Παρά την κατανόηση για τη σημαντικότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (53%) θεωρεί ότι ο βαθμός εφαρμογής των πρακτικών ΕΚΕ από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθεί να κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα.
- Οι ενέργειες των εταιρειών που αφορούν στο Ανθρώπινο Δυναμικό καλύπτουν το μεγαλύτερο μερίδιο (34% το 2016) στο συνολικό τους προϋπολογισμό για δράσεις ΕΚΕ.
- Ορισμένες από τις κυριότερες πρακτικές ΕΚΕ, που εφαρμόζονται σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό βαθμό από τις εταιρείες του δείγματος, είναι οι εξής: α) η εφαρμογή συστήματος διαχείρισης - διασφάλισης ποιότητας των προϊόντων (94%), β) η παροχή ίσων ευκαιριών προς όλους τους εργαζομένους (87%) και γ) τα εσωτερικά προγράμματα ανακύκλωσης (82%).
- Η συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο αξιολογήθηκε ως

«πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό όφελος που επιφέρουν οι δράσεις ΕΚΕ από το 91% των εταιρειών του δείγματος. Ακολούθησε η προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού, με ποσοστό 84%, και η ενίσχυση και η προστασία της εταιρικής εικόνας με 82%.

- Τέλος, η τρέχουσα οικονομική συγκυρία, με ποσοστό 21%, και το οικονομικό κόστος, με 19%, θεωρούνται οι κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες υλοποίησης ΕΚΕ από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Σε κάθε περίπτωση, η ΕΚΕ δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται απλά ως πρόσθετο κόστος, αλλά ως επένδυση με συγκεκριμένους στόχους, μετρήσιμα αποτελέσματα και οφέλη, που αφορούν τόσο στην ίδια την επιχείρηση όσο και στο κοινωνικό σύνολο. Ως εκ τούτου, κρίσιμα σημεία θεωρούνται η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των καταναλωτών, η εκπαίδευση των στελεχών των επιχειρήσεων και η υιοθέτηση κατάλληλων πρωτοβουλιών και στρατηγικών από την πλευρά της πολιτείας, που θα ενθαρρύνουν μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης των βέλτιστων πρακτικών ΕΚΕ.

Ανανέωση **εργασιακού** πλαισίου

Νέοι στόχοι, αλλαγή νοοτροπίας, αλλά και πολιτικών στην πορεία προς την αύξηση της απασχόλησης και της ανάπτυξης

Τα αποτελέσματα και το τυπικό κλείσιμο της πρώτης αξιολόγησης, τον Ιούνιο 2016, ανέδειξαν τις ανησυχίες που υπάρχουν σχετικά με την οικονομική ανάπτυξη της χώρας το 2ο εξάμηνο. Οι ανησυχίες, φυσικά, αυξάνονται λόγω του αποτελέσματος του δημοψηφίσματος περί αποχώρησης του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα δύσκολα είναι μπροστά για την πατρίδα μας καθώς ήδη έχουν ξεκινήσει οι προετοιμασίες για τη δεύτερη αξιολόγηση, της οποίας σημαντικό μέρος αποτελούν οι αλλαγές στη νομοθεσία για τα εργασιακά.

Τα τελευταία έτη, έχουν συντελεστεί αρκετές αλλαγές στην ελληνική αγορά εργασίας και το μισθολογικό κόστος, με αποτέλεσμα η απασχόληση να γίνει πιο ευέλικτη και το μισθολογικό κόστος να γίνει πιο ανταγωνιστικό. Η συμφωνία που υπάρχει είναι η δέσμευση της χώρας μας να προσαρμόσει τη νομοθεσία της, σχετικά με τα εργασιακά, στις βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ και να ενδυναμώσει ένα εποικοδομητικό διάλογο με όλους τους εμπλεκόμενους δημόσιους και κοινωνικούς φορείς. Το πιο σημαντικό από όλα είναι η ανάγκη επίτευξης ενός βιώσιμου μοντέλου ανάπτυξης και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Αναμφισβήτητα, σήμερα στην ΕΕ, εκτός από το θέμα αποχώρησης του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ένωση, ως το πιο καυτό εξ αυτών, αναδεικνύεται η διηνή κατάσταση της αγοράς εργασίας. Ο αέρας ευελιξίας που φυσάει σε Γαλλία, Ιταλία και Γερμανία δίνει νέες ιδέες στην αγορά εργασίας με νέους τύπους συμβάσεων, τα λεγόμενα «mini-jobs» ή «zero-hour contracts». Οι νέες ατομικές, ευέλικτες συμβάσεις θα συμμορφώνονται με τους εργατικούς νόμους και σκοπό έχουν την αύξηση της απασχόλησης με οποιοδήποτε τίμημα. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της ΕΕ των 28, οι άνεργοι τον Απρίλιο του 2016 έφθασαν στα 21,22 εκατομμύρια, το οποίο αναλογεί σε 8,7% δείχνοντας μια πτωτική τάση. Ενώ στην ευρωζώνη, οι άνεργοι έφθασαν στα 16,42 εκατομμύρια, το οποίο αναλογεί σε 10,2%, δείχνοντας μια σταθερή τάση. Παρατηρούμε μια διαφορά 1,5% μεταξύ της ΕΕ των 28 και της ευρωζώνης, η οποία μας προτρέπει να αναλογισθούμε εάν πράγματι το ευρώ - ως σκληρό νόμισμα - και οι μεταρρυθμίσεις στην ευρωζώνη θα φέρουν τα πολυπόθητα αποτελέσματα, δηλαδή ανάπτυξη και μείωση της ανεργίας.

Για να γίνει σαφές η έκταση της κρίσης απασχόλησης στην Ευρώπη, πρέπει να συνυπολογίσουμε και τους αριθμούς που προέρχονται από τη λεγόμενη «κρυφή» μακροχρόνια ανεργία. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται, για παράδειγμα, οι άνεργοι, οι οποίοι αναζητούν εργασία και λόγω της συμμετοχής τους σε προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας/επιμόρφωσης δεν θεωρούνται ως

τέτοιοι, οι απογοστευμένοι, οι οποίοι δεν αναζητούν πια εργασία, και όσοι αναζητούν μεν εργασία αλλά δεν είναι διαθέσιμοι βραχυπρόθεσμα στην αγορά εργασίας.

Η **μακροχρόνια ανεργία** αποδεικνύει ότι υπάρχει μια σαφής απόκλιση μεταξύ νότου και βορρά στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Κροατία, η μακροχρόνια ανεργία κυμαίνεται πολύ υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Με τα μικρότερα ποσοστά στην ΕΕ βρίσκονται η Μ. Βρετανία, η Σουηδία και το Λουξεμβούργο. Πανευρωπαϊκά, το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας είναι διπλάσιο από το ξέσπασμα της κρίσης το 2008 και μετά. Πιθανόν πολλά θα αλλάξουν όταν ξεκινήσει η διαδικασία αποχώρησης του Ηνωμένου Βασιλείου από την ΕΕ.

Όσον αφορά στην Ελλάδα, η πρωτοφανής συρρίκνωση του ΑΕΠ, κατά την εξετία της οικονομικής κρίσης, έπληξε με σφοδρότητα την αγορά εργασίας, με την απασχόληση να καταγράφει εντυπωσιακή πτώση επί σειρά ετών. Ωστόσο, στη διάρκεια του 2014 η τάση αυτή ανακόπηκε και η απασχόληση εμφανίζει θετική μεταβολή. Το τελευταίο τρίμηνο του 2015 η απασχόληση ήταν αισθητά αυξημένη κατά 3% σε ετήσια βάση. Στην πραγματικότητα υπήρξε καθαρή αύξηση 106.400 θέσεων εργασίας.

Πώς διαμορφώνεται το πλαίσιο στην Ελλάδα στη σημερινή Αγορά Εργασίας;

Από τη δεκαετία του 1950, δηλαδή τη μεταπολεμική και μετεμφυλιακή Ελλάδα, εξέλειπε ένα σχέδιο σχετικά με τα εργασιακά και όλες οι επιλογές γίνονταν αποσπασματικές και, σε πολλές περιπτώσεις, για μικροπολιτικούς λόγους. Μετά τη μεταπολίτευση του 1974 όλες οι προσαρμογές γίνονταν με γνώμονα την «ευρωπαϊκή προοπτική», με πολλές παραλλαγές όμως και χωρίς καμία στρατηγική. Όταν το καλοκαίρι του 2015 η χώρα μας βρέθηκε ενώπιον της χρεωκοπίας, διαπιστώθηκε η έλλειψη κατανόησης και επιλογών σε ποιους τομείς θα πρέπει να μεταρρυθμισθεί το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Στην πραγματικότητα δεν υφίσταται ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος, όχι μόνο μεταξύ των δημόσιων φορέων και των κοινωνικών εταίρων, αλλά και μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων.

Ένα εργαλείο, το οποίο θα μπορούσε να βοηθήσει στην αύξηση της απασχολησιμότητας, είναι η ανάπτυξη ενός μηχανισμού διαπίστωσης και καταγραφής της ζήτησης και προσφοράς της αγοράς εργασίας. Ο ΟΑΕΔ έχει προσπαθήσει με διάφορες πρωτοβουλίες να βοηθήσει προς αυτή την κατεύθυνση, αλλά χωρίς επιτυχία. Ο κύριος λόγος της αποτυχίας είναι ότι όποια προσπάθεια είχε γίνει προς αυτή την κατεύθυνση θα έπρεπε να έχει κρατικό χαρακτήρα και όποια ανάπτυξη τέτοιου συστήματος υπάρξει, ακόμα και μέσω ευρωπαϊκών κονδυλίων,

WHO IS WHO

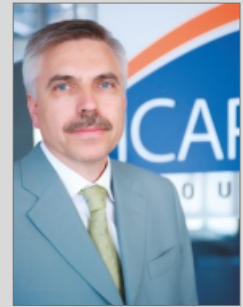
Η ICAP Employment Solutions δραστηριοποιείται με επιτυχία στην Ελληνική Αγορά, από το 1999, και διαθέτει **2.200 εργαζομένους** σε πελάτες της στην Ελλάδα, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, τη Σερβία και την Κύπρο. Προσφέρει ολοκληρωμένες **Λύσεις Εύρεσης & Διάθεσης Προσωπικού, Υπηρεσίες Recruitment & Business Process Outsourcing, Εξειδικευμένες Υπηρεσίες Outsourcing, καθώς και υπηρεσίες Μισθοδοσίας.**

Η ICAP Employment Solutions, μετά από την Αποκλειστική της Συνεργασία με τη **NorthgateArinso** - κορυφαία εταιρεία υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού με 8.000 εργαζομένους και παρουσία σε 35 χώρες - προσφέρει καινοτόμες λύσεις στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτές περιλαμβάνουν λύσεις πληροφοριακών συστημάτων με την ονομασία **euHReka** και **agoHRa**, οι οποίες έχουν ως στόχο την υποστήριξη λειτουργιών-κλειδιά των επιχειρήσεων, όπως η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, η μισθοδοσία, οι παροχές, η πρόσληψη, η εκπαίδευση και η διαχείριση ταλέντων.

Το συγκριτικό πλεονέκτημα της ICAP Employment Solutions προκύπτει από τη **σύνδεση παραδοσιακών και αποδεδειγμένα αποτελεσματικών μεθοδολογιών**, δοκιμασμένων μέσα από **εμπειρία 18 ετών**, με διεθνείς σύγχρονες λύσεις των συνεργατών μας.

Πρόσφατα, η ICAP Group έλαβε το Χάλκινο βραβείο στα πλαίσια του θεσμού των HR Excellence Awards, στην κατηγορία **"Technology in HR"** για την εισαγωγή και υλοποίηση του νέου Recruiting Software (ATS), Luceo.

Το 2015 η ICAP Employment Solutions έλαβε την τιμητική διάκριση στην κατηγορία Διασυννοριακής Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.



Θεόδωρος Τόλλνς
Executive Director
Employment Solutions
ICAP Group



θα πρέπει να υπόκειται σε κρατική παρέμβαση. Όμως, οι απαιτήσεις της οικονομίας και της αγοράς εργασίας λειτουργούν με δυναμικό τρόπο και δεν δέχονται και, φυσικά δεν περιμένουν, την όποια κρατική παρέμβαση.

Ποιος προβλέπεται να είναι όμως ο κατάλογος των θεμάτων όσον αφορά στις αλλαγές στα εργασιακά;

Κύριες ενότητες περιλαμβάνουν τις **Ομαδικές απολύσεις**, τις **συλλογικές διαπραγματεύσεις**, το **συνδικαλιστικό νόμο** και, γενικότερα, ότι αφορά στη συνολική συρρίκνωση του **εργασιακού κόστους**. Οι περισσότερες αλλαγές θα πρέπει να συμφωνηθούν έως τον Οκτώβριο.

Ομαδικές Απολύσεις

Σε καμία ευρωπαϊκή χώρα δεν προβλέπεται υπουργικό «βέτο» σε ομαδικές απολύσεις. Ακολουθώντας την ευρωπαϊκή πρακτική, η εφαρμογή της ευρωπαϊκής οδηγίας 1998/59/ΕΚ είναι μονόδρομος. Επιπρόσθετα θέματα, που δεν προβλέπονται επαρκώς στην οδηγία αυτή, θα πρέπει να επιλυθούν μέσω των διεθνών συμβάσεων και επιβάλλοντας στον εργοδότη ακόμη και την υποχρέωση καταβολής επιδομάτων ανεργίας. Το σίγουρο είναι δεν μπορεί κάποιος να εμποδίσει μια εταιρεία εάν για οικονομικούς λόγους έχει αποφασίσει να κλείσει κάποια παραγωγική μονάδα. Δεν υφίσταται επιχειρηματικότητα με τη βία και, λόγω έλλειψης στρατηγικής περί διαφορετικών επιλογών, εδώ πρέπει να πρυτανεύσει η αρχή «το μη χείρον, βέλτιστο».

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου, μεταξύ άλλων, είναι αυτά της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Ολλανδίας, της Αυστρίας, της Δανίας, όπου έχει αναπτυχθεί κουλτούρα διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Έχοντας ως «πάτωμα» ασφαλείας τον κατώτατο (νομοθετημένο) μισθό για τις ελάχιστες αμοιβές κάθε ατομικής ή επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας, η ευρωπαϊκή πρακτική ενθαρρύνει την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την (υπό όρους) επέκταση όσων υπογράφονται σε επίπεδο κλάδου.

Η παντελής έλλειψη κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα και οι κρατικές παρεμβάσεις, επί σειρά ετών, μας έχουν οδηγήσει στην απουσία

αξιοπιστων και υλοποιήσιμων προτάσεων. Η λύση είναι μονόδρομος και δεν είναι άλλη από τις επιχειρησιακές συμβάσεις.

Συρρίκνωση του εργασιακού κόστους

Έχει ξεκινήσει με τους εργασιακούς νόμους στην Ιταλία και Γαλλία και σχεδιάζεται η επέκταση σε όλη την Ε.Ε. πολιτικών που θα μειώνουν το κόστος των υπερωριών, μειώνοντας το κόστος των επιχειρήσεων και αυξάνοντας την απασχολησιμότητα. Αναμένεται έτσι να επιβληθούν και στη χώρα μας βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές.

Οι εξελίξεις καθιστούν ακόμη πιο επείγουσα την εφαρμογή κατάλληλων πολιτικών απασχόλησης από τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις, συμπεριλαμβανομένων μεγάλων επενδύσεων στην εκπαίδευση των εργαζομένων, αλλά και την προώθηση μεταρρυθμίσεων για να αντιμετωπιστεί η αναμενόμενη επιδείνωση της εργασιακής ανασφάλειας, καθώς στο νέο εργασιακό τοπίο προβλέπεται μείωση στις εξαρτημένες μορφές εργασίας.

Είναι γεγονός, πλέον, ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχωρά στην αναδιάρθρωση των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης και έχει εκδώσει ένα σχετικό κατάλογο, όμως οι μεταρρυθμίσεις αυτές γίνονται αργά ή ο ραγδαίες εξελίξεις προλαμβάνουν τις μεταρρυθμίσεις.

Επίσης, οι **νομοθέτες στην Ελλάδα πρέπει να εξασφαλίσουν ένα κατάλληλο και αποδοτικό νομοθετικό πλαίσιο**. Μόνο έτσι θα υποστηριχθεί η ανάπτυξη. Ιδίως σε ότι αφορά στο Δημόσιο, και στο πώς μπορεί να υποστηριχθεί η λειτουργία του με πιο αποτελεσματικό και ανταγωνιστικό τρόπο, οφείλουμε να άρουμε περιττούς περιορισμούς που, ενώ δεν προσφέρουν απολύτως τίποτα στον τομέα «ασφάλεια στη θέση εργασίας», αντίθετα εμποδίζουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και βάζουν σε κίνδυνο την ανάπτυξη της χώρας. Προς αυτήν την κατεύθυνση έχει, άλλωστε, ψηφιστεί η Ευρωπαϊκή Κοινοτική Οδηγία 2008/104/ΕΚ, να ψηφισθούν και εναρμονισθούν με το Ελληνικό δίκαιο η κοινοτική οδηγία 1998/59/ΕΚ με το πνεύμα της οποίας οφείλουμε ως κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εναρμονιστούμε **πλήρως**, προσφέροντας ευέλικτες δομές, με απώτερο στόχο μια βελτιωμένη αντιμετώπιση των διακυμάνσεων της αγοράς και, φυσικά, καλύτερη διαχείριση της αστάθειας τους περιβάλλοντος.

Εκπαίδευση και Coaching.

Ο συνδυασμός που κερδίζει!

Ο Γιώργος Μαργαρίτης, Senior Manager, Head of ICAP Training, και η Νάσια Σκούντζου, Manager στην ICAP Training, αναλύουν ενδιαφέροντα στοιχεία από την έρευνα της Huthwaite International. Αναφέρεται συχνά σε ερευνητικά άρθρα ότι από μόνη της η εκπαίδευση σπάνια είναι αποτελεσματική σε όρους ανάπτυξης δεξιοτήτων και αλλαγής συμπεριφοράς, αλλά η εκπαίδευση σε συνδυασμό με το coaching μπορούν να προσφέρουν αποτελέσματα που να έχουν διάρκεια στο χρόνο.

Παρότι οι περισσότεροι από εμάς θα ταυτιστούμε με τη διαπίστωση αυτή, **μόλις το 16%¹ των οργανισμών υιοθετούν προγράμματα coaching** με τρόπο δομημένο και συστηματικό για να συνεχίζουν να προκαλούν, να διευκολύνουν και να ενισχύουν τη συμπεριφορική αλλαγή στους εργαζόμενούς τους και στα τελικά αποτελέσματα που αυτοί επιτυγχάνουν.

Ακόμα και αν εστιάσουμε στις επιχειρήσεις που παρέχουν την ευκαιρία για coaching στους εργαζόμενους, παρατηρούμε ότι η φύση και το επίπεδο του coaching που προσφέρεται μετά την εκπαίδευση παρουσιάζει μεγάλη διακύμανση μεταξύ των οργανισμών. Σε μεγάλο βαθμό, η προσπάθεια για coaching και, κατ' επέκταση, για καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων και συμπεριφορών, εξαρτάται από την κουλτούρα του οργανισμού. Αυτό που ακούμε συχνά τους μάνατζερ να λένε είναι ότι δεν έχουν χρόνο για να "κοουτσάρουν" την ομάδα τους.

Στην ICAP Training θεωρούμε ότι το coaching δεν είναι μία ξεχωριστή δραστηριότητα αλλά κάτι που θα πρέπει να είναι συνεχές και ενσωματωμένο στον τρόπο που λειτουργεί ένας μάνατζερ. Οι εκπαιδεύσεις της Huthwaite International, την οποία εκπροσωπούμε στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, εστιάζουν στην ανάπτυξη λεκτικών συμπεριφορικών δεξιοτήτων σε ότι αφορά στην πώληση, στη διαπραγμάτευση, στην

εξυπηρέτηση πελατών και στην επικοινωνία γενικότερα. **Αλλάζοντας τον τρόπο που μιλάμε είναι ουσιαστικά να μαθαίνουμε μία άλλη γλώσσα.** Όσοι από εμάς έχουμε επιχειρήσει να μάθουμε μια ξένη γλώσσα ως ενήλικες, γνωρίζουμε ότι παίρνει χρόνο, απαιτεί την εκμάθηση ενός βασικού λεξιλογίου, την κατανόηση κανόνων γραμματικής και τη δυνατότητα εξάσκησης με ανθρώπους που μιλούν τη γλώσσα. Επίσης βοηθά ιδιαίτερα το εάν περιβαλλόμαστε από ανθρώπους που μιλούν την ίδια γλώσσα.

Γι αυτό και το coaching είναι τόσο σημαντικό μετά από μια εκπαίδευση, που εστιάζει σε νέες συμπεριφορικές δεξιότητες. Με αυτό τον τρόπο **διασφαλίζουμε ότι οι εκπαιδευόμενοι συνεχίζουν να εξασκούν τη νέα 'γλώσσα'** στο εργασιακό τους περιβάλλον.

**Αλλά πώς είναι ένα καλό coaching;
Ποια είναι η 'γλώσσα' του coaching;**

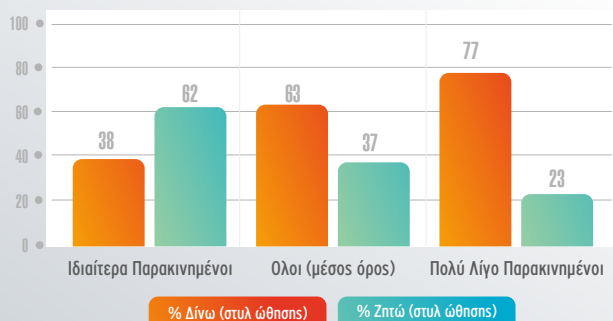
Στη Huthwaite έχουμε αξιοποιήσει τη μεθοδολογία της "Ανάλυσης Συμπεριφοράς" για να ερευνήσουμε το τι ακριβώς διαφοροποιεί μια αποτελεσματική συνεδρία coaching, από μια αναποτελεσματική. Κατ' αυτό τον τρόπο έχουμε εντοπίσει τις συμπεριφορές που συμβάλουν στην επιτυχία. Δηλαδή σε πιο παρακινημένους εκπαιδευόμενους. Η παρακίνηση είναι το σημείο κλειδί στο coaching. Εάν οι εκπαιδευόμενοι δεν είναι παρακινημένοι για να προσπαθήσουν να αλλάξουν τις συμπεριφορές τους, τότε τίποτα δε θα αλλάξει.

Το πρώτο και κυρίαρχο συμπέρασμα που προκύπτει από την έρευνά μας είναι ότι οι coaches που παρακινούν τους συνομιλητές τους (coachees) κάνουν περισσότερες ερωτήσεις από ότι δηλώσεις. Οπότε το στυλ πειθούς που υιοθετούν κατά το coaching είναι αυτό της 'Ελξης' και όχι της 'Ώθησης'. Ένας Αποτελεσματικός coach διαθέτει το 62% του χρόνου του κάνοντας ερωτήσεις ενώ ένας Αναποτελεσμα-

¹ Δεδομένα της ICAP Advisory. Πληθυσμός 51 οργανισμοί που υλοποίησαν μεγάλονομα έργα εκπαίδευσης την τετραετία 2013-2016, εκ των οποίων 32 πολυεθνικοί.

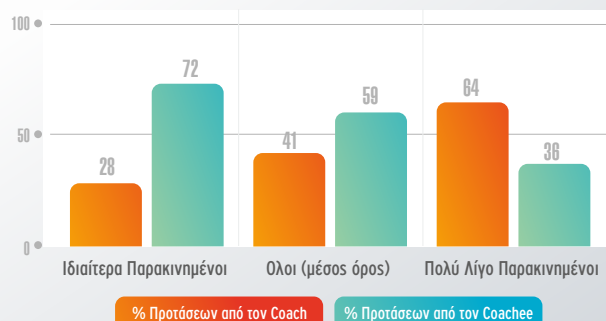
Διάγραμμα I

Η επίδραση του συμπεριφορικού στυλ Ώθησης / Έλξης του coach



Διάγραμμα II

Η αναλογία των προτάσεων από Coach & Coachee



Γιώργος Μαργαρίτης
Senior Manager
Head of Training Solutions
ICAP People Solutions



Νάσια Σκούντζου
Manager
Training Solutions
ICAP People Solutions

τικός, κάνει ερωτήσεις μόνο στο 23% του χρόνου. Ωστόσο όπως φαίνεται και από το διάγραμμα I, το κυρίαρχο στυλ πειθούς του μέσου όρου των coaches είναι αυτό της "Ωθησης".

Επιπλέον, ένας Αποτελεσματικός coach μιλάει λιγότερο από ότι ο coachee, αφήνοντάς του έτσι τον απαραίτητο "χώρο". Συγκεκριμένα, δεν καταλαμβάνει περισσότερο από το 40% του συνολικού χρόνου της συνεδρίας, σε σχέση με έναν Αναποτελεσματικό coach που χρησιμοποιεί το 60% του χρόνου της συνεδρίας, μιλώντας ο ίδιος. Το δεύτερο αξιοσημείωτο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι οι πιο παρακινητικές συνεδρίες εστιάζουν στην παραγωγή πρακτικών ιδεών (προτάσεων), παρά στην απλή ανταλλαγή πληροφοριών. Στις καλύτερες συνεδρίες οι προτάσεις καταλαμβάνουν το 19% του συνόλου των συμπεριφορών που αξιοποιούνται, συγκριτικά με τις λιγότερο παρακινητικές, που το αντίστοιχο ποσοστό δεν ξεπερνά το 7%.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των καλύτερων συνεδριών είναι ότι η πλειοψηφία των προτάσεων προέρχεται από τον εκπαιδευόμενο (72% σε σχέση με 36% στις λιγότερο παρακινητικές συνεδρίες). Οπότε η περιγραφή του καλού coaching, ως μίας διαδικασίας που επιτρέπει στον εκπαιδευόμενο να στοχαστεί τα πράγματα και να βρει τις δικές του απαντήσεις, τεκμηριώνεται από τα ευρήματα της έρευνάς μας.

Η πρόκληση για τους περισσότερους οργανισμούς είναι ότι η επικρατούσα κουλτούρα δε διευκολύνει ή ενθαρρύνει κάτι τέτοιο. Πιο συχνά επικρατεί η κουλτούρα του «κάνε αυτό που σου λέω εγώ» ή «κάνε το όπως το λέω εγώ». Σε τελική ανάλυση όμως, μόνο οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναλάβουν την ευθύνη για την αλλαγή της συμπεριφοράς τους. Επαφίεται αποκλειστικά στη βούλησή τους αν θα αλλάξουν και ο μάνατζερ μπορεί μόνο να τους επηρεάσει προς την σωστή ή τη λάθος κατεύθυνση.

Διαπιστώνουμε επίσης ότι οι Αποτελεσματικοί coaches κάνουν πιο πολλές προτάσεις από ότι οι Αναποτελεσματικοί (14% των συνολικών

συμπεριφορών του coach σε σχέση με 7%) αλλά η συμπεριφορά στην οποία εστιάζουν και χρησιμοποιούν περισσότερο είναι η 'Ζητώ Προτάσεις'. Ζητούν δηλαδή από τον ίδιο τον εκπαιδευόμενο να «γεννήσει» ιδέες. Στις πιο παρακινητικές συνεδρίες η συμπεριφορά 'Ζητώ Προτάσεις' αντιπροσωπεύει το 23% του συνολικού αριθμού των συμπεριφορών του coach, συγκριτικά με τις λιγότερο παρακινητικές συνεδρίες που το αντίστοιχο μέγεθος είναι μόλις 4%.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των coaches, οι οποίοι επιτυγχάνουν να παρακινήσουν τους ανθρώπους τους, είναι ότι ακούν περισσότερο (Διάγραμμα III). Οι δυο συμπεριφορές ενεργητικής ακρόασης που παρατηρούμε στην έρευνά μας, 'Ελέγχω Κατανόηση' και 'Συνοψίζω', συνιστούν το 14% του συνόλου των συμπεριφορών του coach, συγκριτικά με 3% στις λιγότερο παρακινητικές συνεδρίες. Είναι ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι ακόμα και όταν παρατηρούμε ειδήμονες coaches εν δράσει, οι οποίοι θα μπορούσαν με την εμπειρία τους και τις δεξιότητές τους να επιβάλουν άποψη, επιδεικνύουν σκοπίμως σχετικά υψηλά ποσοστά συμπεριφορών ενεργητικής ακρόασης. Κατ' αυτό τον τρόπο προσαρμόζουν την προς μετάδοση γνώση σε αυτό που πραγματικά χρειάζεται ο εκπαιδευόμενος.

Ένα τελευταίο συμπεριφορικό εύρημα της έρευνάς μας είναι ότι οι Αποτελεσματικοί coaches παρέχουν σχετικά περιορισμένο feedback. Αντ' αυτού ενθαρρύνουν τον εκπαιδευόμενο να στοχαστεί τη δική του επίδοση, παρά να του πουν τι έκανε σωστά και τι λάθος. Στα πλαίσια του coaching πωλήσεων στις πιο παρακινητικές συνεδρίες το 90% της ομιλίας, σχετικά με το τι συνέβη κατά την επίσκεψη πώλησης, προήλθε από τον εκπαιδευόμενο, σε σχέση με 44% που διαπιστώνουμε στις λιγότερο παρακινητικές συνεδρίες. Το feedback συνιστά μόνο το 8% της συμπεριφοράς του coach στις πιο παρακινητικές συνεδρίες, συγκριτικά με 35% στις λιγότερο παρακινητικές συνεδρίες. Και δεν ευθύνεται το γεγονός ότι το feedback είναι απαραίτητο πιο αρνητικό στις λιγότερο παρακινητικές συνεδρίες, καθώς οι Αναποτελεσματικοί coaches δίνουν αναλογικά περισσότερη επιβράβευση ή θετικό feedback από ότι οι Αποτελεσματικοί.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων coaching ήταν πάντοτε σημαντική. Στους δύσκολους καιρούς όμως που διανύουμε είναι τουλάχιστον απαραίτητη και συνδέεται άμεσα με την παρακίνηση των εργαζομένων, τη βελτίωση του εργασιακού κλίματος, την αλλαγή των συμπεριφορών και των αποτελεσμάτων που οι άνθρωποι επιτυγχάνουν.

Σχεδιάζοντας την επόμενη εκπαιδευτική παρέμβαση στον οργανισμό σας, αξίζει να αναρωτηθείτε:

Πώς θα διασφαλίσουμε ότι οι συμπεριφορικές αλλαγές, που θα επιτύχουμε, θα έχουν διάρκεια στο χρόνο; Οι μάνατζερ στον οργανισμό μας είναι εφοδιασμένοι με τις κατάλληλες δεξιότητες για να μας υποστηρίξουν σε αυτό το νέο ταξίδι;

Διάγραμμα III

Οι συμπεριφορές Ενεργητικής ακρόασης του Coach



Μια **ολιστική** προσέγγιση στην εύρεση **εργασίας**

Τα τελευταία χρόνια πολλά έχουν γραφτεί για τους Millennials, αρκετές απόψεις φαντάζουν αντικρουόμενες καθώς τους παρουσιάζουν ως ρεαλιστές, αισιόδοξους και άτομα με έντονη την αίσθηση της κοινωνικής υπευθυνότητας και, από την άλλη, ως νάρκισσους που δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ανέλιξη αλλά και στην απόκτηση εμπειριών. Αυτό όμως που χαίρει κοινής αποδοχής είναι το γεγονός ότι η γενιά αυτή θα διαμορφώσει το μελλοντικό εργασιακό περιβάλλον.

Παρόλα αυτά, η γενιά των Millennials καλείται να αντιμετωπίσει μια πολύ δύσκολη αγορά εργασίας. Λίγες ευκαιρίες απασχόλησης και πολύ μεγάλο ανταγωνισμό. Μια αγορά εργασίας που ζητάει όχι μόνο γνώσεις και όρεξη για μάθηση και εργασία, αλλά και αντίστοιχη προϋπηρεσία. Πολλές φορές οι νεοεισερχόμενοι εργαζόμενοι στην αγορά εργασίας αναρωτιούνται, και όχι άδικα, πώς θα αποκτήσουν εμπειρία εάν κανένας εργοδότης δεν τους προσφέρει αυτήν την ευκαιρία.

Προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες επιτυχίας, σε ένα τόσο απαιτητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον, καλούνται να κινηθούν πολύ διαφορετικά από παλαιότερες γενιές, οι οποίες απλώς προωθούσαν το βιογραφικό τους σε πλήθος εταιριών ή αγγελιών.

Χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν ότι η αγορά εργασίας προσφέρει ευκαιρίες σε αντικείμενα εκτός των σπουδών ή της εξειδίκευσης που έχουν λάβει. Πληθώρα μελετών αποτυπώνουν ξεκάθαρα ότι η αγορά εργασίας αδυνατεί να καλύψει ικανοποιητικά θέσεις πωλητών για παράδειγμα και, βέβαια, δεν υπάρχει κανένα εκπαιδευτικό ίδρυμα το οποίο να προετοιμάζει

τους μελλοντικούς επαγγελματίες για τον παραπάνω ρόλο. Οπότε οι Millennials καλούνται να είναι ανοικτοί σε μεγαλύτερο εύρος θέσεων, προκειμένου να μπορέσουν να αποκτήσουν προϋπηρεσία και, προκειμένου να είναι επιτυχημένοι στη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας, θα χρειαστεί να κάνουν χρήση του «όπλου» που έχουν σε σχέση με άλλες γενιές εργαζομένων, και αυτό δεν είναι άλλο από την εξοικείωσή τους με την τεχνολογία.

Βασικά βήματα για μια ολιστική προσέγγιση της αγοράς εργασίας

- Προσεγγίστε την αγορά εργασίας έξυπνα, είναι σημαντικό να αποκτήσετε εμπειρία ακόμα και αν ο ρόλος μοιάζει μακρινός από τα ενδιαφέροντα ή τις σπουδές σας. Η προϋπηρεσία θα σας βοηθήσει να μάθετε να διαχειρίζεστε καταστάσεις και να αναπτύξετε τα «soft skills» σας
- Οι εργοδότες εκτιμούν ιδιαίτερα ένα άτομο που έμπρακτα δείχνει θέληση για εργασία, ακόμα και έξω από τα στενά όρια της εξειδίκευσής του. Μην παραλείψετε να συμπεριλάβετε εμπειρία που έχει αποκτηθεί σε πρακτική άσκηση, εθελοντική, άτυπη ή άμισθη εργασία
- Συντάξτε ένα περιεκτικό βιογραφικό σημείωμα και προσαρμόστε το στην αγγελία στην οποία ανταποκρίνεστε, προβάλλοντας και τονίζοντας κυρίως τις γνώσεις και τις εμπειρίες που είναι κοντά στα δεδομένα της θέσης
- Εγγραφείτε στις πλατφόρμες που χρησιμοποιούν οι εργοδότες για τη δημοσίευση των αγγελιών, αλλά

Αρτεμης Θεοδώρου
Senior HR Client
Relationship Consultant
Employment Solutions
ICAP Group



- και στα μέσα επαγγελματικής δικτύωσης όπως το LinkedIn, και κάντε τη συστηματική παρακολούθηση των αγγελιών μια καθημερινή ιεροτελεστία
- Η γρήγορη ανταπόκριση στις αγγελίες είναι σημαντική! Χρησιμοποιείτε «πράκτορες» όπου είναι εφικτό, προκειμένου να ειδοποιήστε άμεσα με ηλεκτρονικό μήνυμα για τη δημοσίευση αγγελιών που σας ενδιαφέρουν
- Κάντε χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για να είστε κοντά στις εταιρείες που θα σας ενδιαφέρουν
- Κρατήστε ένα ημερολόγιο όπου θα καταγράφετε τις αγγελίες στις οποίες ανταποκρίνεστε. Με αυτόν τον τρόπο, σε μια πρώτη επικοινωνία με την εταιρεία, θα είστε σε θέση να γνωρίζετε με ποιους μιλάτε, τότε στείλατε το βιογραφικό σας και για ποια θέση. Κανένας εργοδότης δεν βρίσκει κολακευτικό να συνδιαλέγεται με έναν υποψήφιο που δεν θυμάται την αγγελία στην οποία ανταποκρίθηκε
- Πριν από κάθε συνέντευξη κάντε μια πολύ καλή έρευνα γύρω από την εταιρεία. Οι εργοδότες θέλουν να νιώθουν ξεχωριστοί και ότι ενδιαφερθήκατε να μάθετε όσο το δυνατόν περισσότερα για αυτούς. Μην μέινετε μόνο σε όσα αναφέρει η εταιρική ιστοσελίδα, διαβάστε άρθρα σχετικά με την εταιρεία, τον ιδιοκτήτη/διοίκηση ή τον κλάδο
- Αναζητήστε πληροφορίες σχετικά με το άτομο που θα διεξάγει τη συνέντευξη. Ίσως ανακαλύψετε ότι έχετε παρακολουθήσει την ίδια σχολή ή έχετε εργαστεί παλιότερα στην ίδια εταιρεία και αυτή η

πληροφορία να σας βοηθήσει να «σπάσετε τον πάγο»

- Αναδείξτε στη διάρκεια της συζήτησης τις εμπειρίες ή τις γνώσεις που έχετε αποκτήσει και πώς θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσουν να επιτύχετε στη θέση που διεκδικείτε
- Αναφερθείτε στα προσωπικά χαρακτηριστικά σας και τις αξίες σας και πώς αυτά ταιριάζουν με τη φύση του ρόλου, καθώς και την κουλτούρα της εταιρείας
- Δείξτε το ενδιαφέρον σας κάνοντας και εσείς ερωτήσεις σχετικά με τη φύση της δουλειάς που διεκδικείτε αλλά και την εταιρεία που, ίσως, αποτελέσει τον επόμενο σας εργοδότη
- Τέλος, ενημερωθείτε για τα επόμενα βήματα που ίσως υπάρχουν στη διαδικασία επιλογής, καθώς και τα χρονικά πλαίσια μέσα στα οποία θα έχετε μια απάντηση σχετικά με την υποψηφιότητά σας.

Τα παραπάνω βήματα αποτελούν τις βασικές συμβουλές σε ότι αφορά στην προετοιμασία για την προσέγγιση των μελλοντικών εργοδοτών, παρόλα αυτά δεν μπορούν να εγγυηθούν την επιτυχία. Οι Millennials, κατά γενική ομολογία, είναι κατά μέσο όρο άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, οπότε η ειδωποιός διαφορά για την επιτυχία δεν είναι απαραίτητα οι τίτλοι σπουδών. Τα στοιχεία, που θα τους κάνουν να ξεχωρίσουν από τους εξίσου καλά προετοιμασμένους υποψήφιους, είναι να δείξουν τις αξίες που έχουν ως άτομα και τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους, τη δέσμευσή τους στους στόχους που θέτουν, το ενδιαφέρον και το μεράκι τους να εργαστούν, να μάθουν και να εξελιχθούν.

Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην **ανατροπή** του **Brain Drain**

Το **brain drain** για την Ελλάδα είναι πλέον μία πραγματικότητα. Και την πραγματικότητα πρέπει να την αντικρίζουμε στα μάτια, μετά όμως να κάνουμε κάτι γι' αυτήν. Αυτός είναι και ο λόγος που μας οδήγησε να διερευνήσουμε για δεύτερη φορά το φαινόμενο και να το παρουσιάσουμε, ως ICAP People Solutions, στα πλαίσια του 2ου **"Human Capital Summit"** με θέμα το **"Performance Management: from Drain to Regain"**. Επιθυμούσαμε, αφενός, να διαπιστώσουμε εάν έχει αλλάξει κάτι σε σχέση με την περσινή χρονιά και, αφετέρου, αποτυπώνοντας την κατάσταση, να δούμε πώς θα συμβάλλουμε στην καλύτερη της.

Ως σύμβουλοι που ασχολούμαστε με τους εργαζόμενους και την καλύτερη διαχείριση και αξιοποίησή τους από τις εταιρείες, δεν μπορούμε παρά να εστιάσουμε στο πώς οι εταιρείες, και πιο συγκεκριμένα οι διευθύνσεις ανθρώπινου δυναμικού αυτών, θα μπορούσαν να ανατρέψουν την κατάσταση της μετανάστευσης μυαλών προς το εξωτερικό.

Στη φετινή έρευνα **συμμετείχαν 853 άτομα από 49 χώρες του εξωτερικού**. Πρόκειται για δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης που διαθέτει σε ποσοστό 72% μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή και διδακτορικό. Από τα άτομα που συμμετείχαν και πέρσι στην έρευνα, οι οποίοι αποτέλεσαν το 40% και του φετινού δείγματος, **μόλις 24 άτομα έχουν εν τω μεταξύ επιστρέψει στην Ελλάδα για εργασία**.

Στο άρθρο μας θα εστιάσουμε στους λόγους, που ανέδειξε και φέτος η έρευνα, ως τους κυριότερους για τους οποίους επέλεξαν τα άτομα να μεταβούν στο εξωτερικό για εργασία. **Τη μειωμένη αξιοκρατία και διαφθορά** κατέδειξαν ως κύριο λόγο το 40% των ατόμων. Την **οικονομική κρίση και την αβεβαιότητα** στην Ελλάδα το 37% και τις **προοπτικές εξέλιξης** στη χώρα του εξωτερικού το 34% των συμμετεχόντων.

Τα ευρήματα αυτά εύλογα μας οδηγούν, ως επαγγελματίες στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού, στο ερώτημα:

Ποιους από τους παραπάνω παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν οι εταιρείες και τι μπορούν να κάνουν για να κρατήσουν τα talenta, που ήδη διαθέτουν στο δυναμικό τους, και να προσελκύσουν νέους, ώστε να μη φεύγουν τα talenta στο εξωτερικό;

Μειωμένη αξιοκρατία και διαφθορά στην Ελλάδα

Οι εταιρείες μπορούν να ενισχύσουν την εικόνα τους ως αξιοκρατικοί οργανισμοί με κινήσεις όπως οι παρακάτω:

- Διασφάλιση της **διαφάνειας** στις διαδικασίες επιλογής και **προαγωγών** του προσωπικού τους

Προς αυτήν την κατεύθυνση, θα πρέπει να εντάξουν σύγχρονες μεθοδολογίες με αποδεδειγμένη, αυξημένη εγκυρότητα και αξιοπιστία. Τέτοιες μεθοδολογίες είναι τα **ψυχομετρικά εργαλεία** (τεστ ικανοτήτων και ερωτηματολόγια προσωπικότητας), **δομημένες συνεντεύξεις** βάσει δεξιοτήτων, **κέντρα αξιολόγησης** που εντάσσουν case studies, role-plays και άλλες ασκήσεις προσομοίωσης.

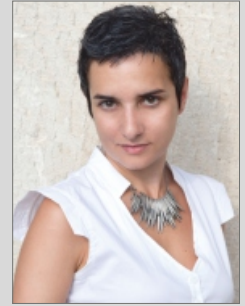
- Αξιοκρατία στα **συστήματα αμοιβών**

Οι εταιρείες θα πρέπει να αναπτύξουν συστήματα αμοιβών και άλλων παροχών, τα οποία να είναι με σαφή τρόπο συνδεδεμένα με την απόδοση των εργαζομένων τους.

- Εναρμόνιση του **Mission, Vision, Values (MVV)** της εταιρείας με την αξιοκρατία

Οι εταιρείες μπορούν να ενσωματώσουν τις **αξίες της διαφάνειας και της αξιοκρατίας** στο πλαίσιο του MVV τους. Με τον τρόπο αυτό θα ενισχύσουν την επικοινωνία αυτών των αξιών προς τους εργαζόμενους τους, κάνοντας τις αξίες αυτές βίωμα και επηρεάζοντας τις πραγματικές εκδηλώσεις συμπεριφορών από το σύνολο των εργαζομένων της

Γαλήνη Ηλιοπούλου
Manager
Human Capital Consulting
ICAP People Solutions



εταιρείας, από τα ανώτερα ως και τα πιο κάτω ιεραρχικά επίπεδα. Η ενίσχυση αυτών των αξιών μπορεί να επηρεάσει και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, μέσω δράσεων **Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης**, που μπορεί να αναλάβουν οι εταιρείες και να συνάδουν με τις αξίες αυτές, βελτιώνοντας ταυτόχρονα και την εταιρική εικόνα τους.

Προοπτικές εξέλιξης

Καθώς οι προοπτικές εξέλιξης στις χώρες του εξωτερικού αναδείχθηκε ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που οδηγούν τα άτομα για εργασία στο εξωτερικό (παλαιότερα αποτελούσε το νούμερο ένα λόγο μετανάστευσης), διαφαίνεται ως χρέος των εταιρειών το να τονίσουν τις **προοπτικές** αυτές εντός των εταιρειών τους και να δώσουν έμφαση στην **ανάπτυξη** των ατόμων τους. Με τον τρόπο αυτό θα έχουν διπλό όφελος: θα αποφύγουν τη διαρροή των ταλέντων που διαθέτουν ήδη, αλλά και θα προσελκύσουν και νέα. Μην ξεχνάμε εξάλλου ότι η γενιά των **millenials** δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη μάθηση, την ανάπτυξη και την εξέλιξη της καριέρας της. Και σίγουρα, ο εργαζόμενος, που βλέπει προοπτικές εξέλιξης στην εργασία του, επιδεικνύει μεγαλύτερη **δέσμευση** και **αφοσίωση** στην εταιρεία του.

Στις εξατομικευμένες διαδικασίες ανάπτυξης ταλέντων που μπορεί να εντάξει μία εταιρεία περιλαμβάνονται:

Talent pool

Η δημιουργία talent pool σχετίζεται με τον εντοπισμό των εργαζομένων με τις κατάλληλες δεξιότητες. Σημαντικό ρόλο παίζει ο σωστός **σχεδιασμός** του πλαισίου που περιλαμβάνει τον ορισμό των κριτηρίων και τις διαδικασίες επιλογής και ανάπτυξης, που θα συσχετίζονται με την αξιοποίηση των ταλέντων που έχουν εντοπιστεί. Στο σωστό εντοπισμό συμβάλλουν ιδιαίτερα τα **ψυχομετρικά εργαλεία**, όπως ερωτηματολόγια προσωπικότητας και

αξιών, που, μέσω **ανατροφοδότησης** των αποτελεσμάτων από εξειδικευμένους συμβούλους, ενισχύουν την αυτογνωσία των ατόμων και μπορούν να αποτελέσουν το πρώτο βήμα για τη δημιουργία του **ατομικού πλάνου ανάπτυξης**.

Προγράμματα ανάπτυξης

Τα προγράμματα ανάπτυξης μπορούν να εφαρμοστούν από την εταιρεία για να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητες και τις ικανότητες των ατόμων που έχουν εντοπιστεί ως ταλέντα. Ως τέτοια μπορούν να θεωρηθούν προγράμματα **ενίσχυσης των δεξιοτήτων ηγεσίας, εκπαιδεύσεις σε ικανότητες πωλήσεων, διαπραγμάτευσης κ.α.**

Coaching

Ίσως από τα μεγαλύτερα trends της εποχής, το coaching σε εταιρικά πλαίσια μπορεί να λειτουργήσει αναπτυξιακά για τους εργαζόμενους. Πιστοποιημένοι coaches από διεθνείς φορείς (ICF, EMCC, CIPD) βοηθούν τους coachees τους να αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά τις **προκλήσεις** και τα **εμπόδια** και να εκμεταλλευτούν στο έπακρο **ευκαιρίες** εξέλιξης στο επαγγελματικό πεδίο.

Θα μπορούσαμε, συμπερασματικά, να πούμε ότι οποιαδήποτε δράση που άπτεται των λειτουργιών του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, και αφορά στην ενίσχυση του ανθρώπου και στην ανάδειξη της αξίας του, **επιδρά θετικά** τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και στην εικόνα της εταιρείας προς τα έξω. Και εν τέλει, οποιαδήποτε βελτίωση επιτευχθεί στα πεδία αυτά μπορεί να συμβάλει στην καλύτερευση της εικόνας της χώρας μας: θα μπορούμε να πούμε με αποδείξεις ότι κάτι καλύτερο γίνεται και, γιατί όχι, ότι θα καταφέρουμε ίσως να συμβάλουμε στο να φέρουμε πίσω και τα καλά μυαλά που έχουμε ήδη χάσει.

Ποιο θα είναι το μέλλον της αξιολόγησης της απόδοσης στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα;

Πιστεύω στην αξιολόγηση της απόδοσης για μια σειρά από λόγους που είναι γνωστοί στους περισσότερους. Ο σημαντικότερος, κατά την άποψη μου, είναι ότι δείχνει στον εργαζόμενο κατεύθυνση, δηλαδή τι χρειάζεται να κάνει για να είναι αποτελεσματικός και να βοηθήσει την επιχείρηση. Και μετά να τον επιβραβεύσει, να εντοπίσει αυτούς που ξεχωρίζουν κ.ο.κ.

Τα περισσότερα στελέχη πιστεύουν στην αξιολόγηση της απόδοσης, όμως τα περισσότερα τη θεωρούν ανιαρή και κάπως δυσάρεστη διαδικασία που, συχνά, δίνει λίγα στην επιχείρηση και τους εργαζόμενους, σε σχέση με το χρόνο και τα χρήματα που διατίθενται. Αυτή η αίσθηση, που ισχύει σε παγκόσμιο επίπεδο, δημιούργησε μια τάση για τη ριζική αναμόρφωση ή και την κατάργηση των συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης. Αυτή η τάση ενισχύθηκε από άρθρα ακαδημαϊκών και από ενέργειες μερικών από τις μεγαλύτερες και πιο καινοτομικές σύγχρονες επιχειρήσεις. Το 6% των εταιρειών του Fortune 500, μεταξύ των οποίων οι καινοτομικές Accenture, Microsoft, Adobe, Dell, Deloitte κ.α., εγκαταλείπουν τη διαδικασία αξιολόγησης εργαζομένων, τουλάχιστον όπως την ξέραμε.

Η συζήτηση στο 2ο συνέδριο ανθρωπίνου δυναμικού της ICAP

Καθώς στην ICAP θέλουμε να βρισκόμαστε μπροστά στις εξελίξεις και να παρακολουθούμε τις σχολές σκέψης που καθορίζουν το μέλλον της διοίκησης των επιχειρήσεων, οργανώσαμε ένα συνέδριο με στόχο να συζητήσουμε τις σύγχρονες τάσεις, να απενίσουμε το μέλλον της αξιολόγησης απόδοσης και να δώσουμε πρακτικές κατευθύνσεις. Είχαμε ως key note speaker τον Γκόρκαν Αχμέτογλου από το UCL, δύο εισηγήσεις από την JTI και την Accenture και ένα πάνελ με κορυφαία στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, τόσο από το χώρο της Γενικής Διεύθυνσης όσο και του Ανθρώπινου Δυναμικού. Σε γενικές γραμμές το συνέδριο έδειξε ότι υπάρχει χώρος για καινοτομία με τη βοήθεια της τεχνολογίας στα συστήματα αξιολόγησης, με στόχο να ενισχυθεί η αμεσότητα, η αντικειμενικότητα και ο αναπτυξιακός τους χαρακτήρας. Επίσης, είναι σημαντικό ότι στην Ελλάδα υπάρχει ισχυρή τάση για βελτίωση των διαδικασιών, συχνά με την προσθήκη αξιολόγησης 360°, ενώ θέλουμε να εισάγουν συστήματα εκφράζουν και επιχειρήσεις που δε διαθέτουν μέχρι τώρα.

Αν θέλουμε να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι, η τεχνολογία και οι δυνατότητες δικτύωσης στον κυβερνοχώρο μπορούν να δώσουν νέα δυναμική στη συλλογή και στην επικοινωνία

πληροφοριών σε σχέση με την απόδοση. Π.χ. η συμπεριφορά ενός εργαζόμενου σε σχέση με συγκεκριμένες συμπεριφορές, στο μέλλον (και σε κάποιες εταιρείες ήδη από τώρα), θα μπορούσε να αξιολογείται σε πραγματικό χρόνο και θα μπορούσε κάποιος να παίρνει άμεσα ανατροφοδότηση σε σχέση με πράξεις, παραλείψεις, επικοινωνίες κλπ. Υπάρχουν πολλές εφαρμογές που συλλέγουν απόψεις και κάποιες επιχειρήσεις τις χρησιμοποιούν. Το σύνολο των επί μέρους αξιολογήσεων θα μπορούσε σε τακτά διαστήματα να υπολογίζεται και να αποτελεί μέρος της συνολικής αξιολόγησης του εργαζόμενου. Εναλλακτικά, θα μπορούσαμε να υποβάλουμε όλους τους εργαζόμενους σε διαδικασίες ανατροφοδότησης 180° ή 360° και να τις εντάσσουμε στην ετήσια αξιολόγηση με κάποιο ποσοστό βαρύτητας. Τέτοιες προσεγγίσεις προτάθηκαν από κάποιους εισηγητές του Συνεδρίου.

Το σύστημα του παρόντος και του μέλλοντος

Ποια θα ήταν τα χαρακτηριστικά ενός συστήματος που θα σχεδίαζε τώρα μια σύγχρονη εταιρεία; Θα προσπαθήσουμε να τα αποκωδικοποιήσουμε με τη βοήθεια της έρευνας και της εισήγησης του Δρ. Γκόρκαν Αχμέτογλου.

Στόχοι

Οι στόχοι αποτελούν το άμεσα μετρήσιμο στοιχείο της διαδικασίας. Όμως στην εφαρμογή τους δέχονται κριτική:

- Οι ετήσιοι στόχοι δεν έχουν την αμεσότητα που χρειάζεται καθώς συχνά αναθεωρούνται ή καθίστανται ανενεργοί
- Καλλιεργούν κλίμα ατομικότητας παρά ομαδικότητας
- Συχνά είναι πολλοί σε αριθμό και όχι κατάλληλα επιλεγμένοι ως προς τη σημασία τους
- Συχνά η μέτρησή τους δεν είναι εύκολη ή αντικειμενική.

Η έρευνα όμως δείχνει ότι η θέσπιση στόχων από μόνη της αυξάνει την απόδοση κατά 36% (Bloom & Van Reenen, 2006; Burke et al., 2006). Επίσης,

- Οι εργαζόμενοι με στόχους αποδίδουν καλύτερα από αυτούς που δεν έχουν
- Οι δυσκολότεροι στόχοι κάνουν τον εργαζόμενο να εργαστεί περισσότερο
- Οι στόχοι που είναι συγκεκριμένοι επιτυγχάνονται ευκολότερα
- Λιγότεροι στόχοι σε αριθμό σημαίνουν καλύτερη

- απόδοση σε αυτούς τους συγκεκριμένους στόχους
- Υπάρχει καλύτερη απόδοση αν οι εργαζόμενοι θέτουν οι ίδιοι τους στόχους τους.

Άρα η προτεινόμενη κατεύθυνση αφορά σε λίγους συγκεκριμένους και σταθμισμένους στόχους με τη συμμετοχή του εργαζόμενου. Επίσης, σε καθορισμό λίγων, εύκολα μετρήσιμων, και γενικά αποδεκτών δεικτών απόδοσης (KPIs).

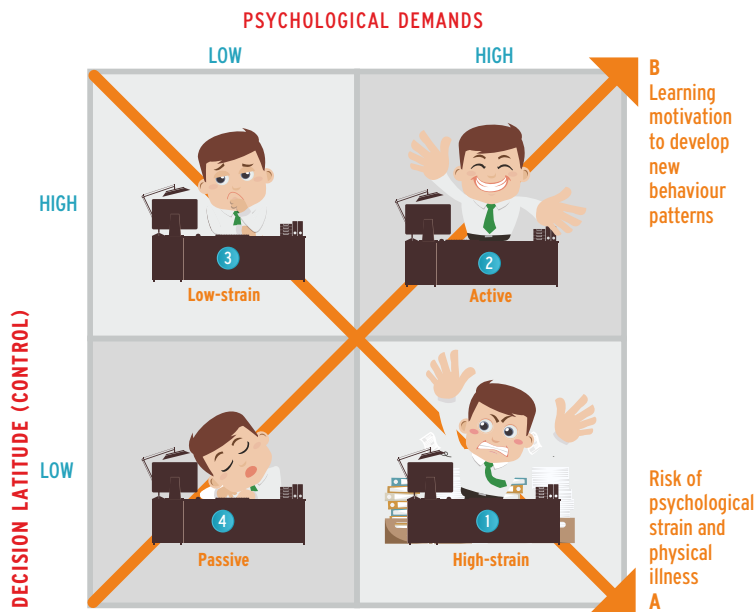
Ετήσια συνάντηση αξιολόγησης ή συνεχής διάλογος;

Η ετήσια συνάντηση, κατά κύριο λόγο, στοχεύει στην κινητοποίηση του εργαζόμενου για την προσωπική του ανάπτυξη και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς του. Η επιστημονική ανάλυση δείχνει ότι, αν εξετάσουμε την προσπάθεια που πρέπει να καταβάλει ένας εργαζόμενος για τη βελτίωσή του και τον έλεγχο που έχει επί της διαδικασίας αξιολόγησης του, εξάγεται ότι:

- Αν υπάρχει χαμηλή ανάγκη προσπάθειας και χαμηλός προσωπικός έλεγχος, τότε το αποτέλεσμα είναι η απάθεια του εργαζόμενου
- Αν υπάρχει χαμηλή ανάγκη προσπάθειας και υψηλός βαθμός ελέγχου από τον εργαζόμενο, το αποτέλεσμα είναι χαλαρότητα από την πλευρά του
- Αν υπάρχει υψηλή απαίτηση προσπάθειας και χαμηλός έλεγχος στη διαδικασία, το αποτέλεσμα είναι ψυχολογική υπερένταση και κίνδυνος ασθένειας
- Αν υπάρχει υψηλή απαίτηση προσπάθειας και υψηλός προσωπικός έλεγχος, το αποτέλεσμα είναι κινητοποίηση για απόκτηση υψηλότερων ικανοτήτων.

Άρα ο εργαζόμενος πρέπει να εργάζεται σε εντατικά έργα και να έχει έλεγχο στη διαδικασία αξιολόγησης και βελτίωσής του.

Ο έλεγχος δίδεται στον εργαζόμενο με τη συνεχή πληροφόρηση και την πρόσβαση στις πηγές ανάπτυξης. Τι θα προτείναμε πρακτικά:



Source: Karasek 1979



Κώστας Ζούλιας
Director
Human Capital Consulting
ICAP People Solutions

- Απλές σύντομες συζητήσεις κάθε τρίμηνο
- Δύο σχόλια σε σχέση με τους στόχους
- Δύο συμπεριφορές που θα πρέπει είτε να εφαρμόζονται περισσότερο είτε να σταματήσουν.

Διατηρούμε ή καταργούμε τις βαθμολογίες; Δεν είναι υποκειμενικές;

Έρευνα από τους Attwater & Brett, 2006 έδειξε ότι τα στελέχη που λαμβάνουν ποσοτικοποιημένη και στατιστικά συγκρίσιμη πληροφορία, σε σχέση με την απόδοσή τους, αντιδρούν θετικότερα από αυτά που λαμβάνουν μόνο κείμενο, ανεξάρτητα από το ποιος τη δίνει. Επίσης, οι υποκειμενικές βαθμολογίες συσχετίζονται με αντικειμενικές μετρήσεις απόδοσης σε ποσοστό 30% με 40%, δηλαδή αρκετά υψηλό. Άρα η βαθμολογημένη αξιολόγηση, έστω και από έναν υποκειμενικό προϊστάμενο, είναι ευμενέστερα δεκτή από ένα κείμενο χωρίς σαφή βαθμολογία.

Ποιος αξιολογεί;

Η συζήτηση έχει ανοίξει αρκετά και η τάση αφορά σε περισσότερους αξιολογητές από τον έναν των παραδοσιακών συστημάτων.

- Η αξιολόγηση 360° συνδέεται με υψηλότερα έσοδα, πωλήσεις και περιθώρια κέρδους (Erikson & Allen, 2003)
- Επίσης, συνδέεται με λιγότερες οικειοθελείς αποχωρήσεις και υψηλότερη ποιότητα εξυπηρέτησης (Church 2000)
- Η ανατροφοδότηση από τους υφιστάμενους προς τους προϊστάμενους συσχετίζεται με υψηλότερη δέσμευση των πελατών (Smither & Walker, 2001).

Πώς πρέπει να δίνεται η ανατροφοδότηση; Πρέπει να δίνεται έμφαση κυρίως στις ισχυρές περιοχές;

- Όντως τα στελέχη που δέχονται μεγάλο αριθμό αρνητικών σχολίων, σε σχέση με την επίτευξη έναντι στόχων ή τις συμπεριφορές τους, απέρριψαν τα περισσότερα
- Όμως τα στελέχη που έλαβαν μικρό αριθμό αρνητικών σχολίων, σε σχέση με επίτευξη ή συμπεριφορές, βελτίωσαν τα περισσότερα (Smither & Walker, 2004).

Υπάρχει ο νόμος Yerkes – Dodson που εισηγείται ότι η ανώτατη βελτίωση της απόδοσης επιτυγχάνεται με τη μέση αφύπνιση του στελέχους, ούτε με τη μεγαλύτερη, ούτε με τη μικρότερη. Άρα, όχι μόνο έμφαση στις περιοχές ισχύος, αλλά και σε λίγες ουσιώδεις περιοχές προς βελτίωση.

Εντέλει η βαθμολογημένη ανατροφοδότηση βοηθά στη βελτίωση της απόδοσης;

Τα συμπεράσματα από 24 έρευνες σε όλο τον κόσμο δείχνουν ότι:

- Η βελτίωση από στοχευμένη ανατροφοδότηση από προϊστάμενο, υφιστάμενο ή συνεργάτη, σε βάθος χρόνου, είναι μικρή αλλά στατιστικά σημαντική
- Αυτοί που συζητούν και αναλύουν την ανατροφοδότηση με εκείνους που τους την έδωσαν βελτιώνονται σημαντικά περισσότερο
- Τα στελέχη που εργάζονται με έναν coach για να αναλύσουν την ανατροφοδότηση και να θέσουν αναπτυξιακούς στόχους βελτιώνονται σημαντικά περισσότερο
- Γενικά η ανατροφοδότηση στην απόδοση λειτουργεί όταν:
 - Η ανατροφοδότηση καταδεικνύει ότι η αλλαγή είναι απαραίτητη
 - Οι δέκτες είναι θετικοί και αντιλαμβάνονται την ανάγκη της αλλαγής
 - Πιστεύουν ότι η αλλαγή είναι εφικτή
 - Θέτουν σωστούς στόχους βελτίωσης και
 - Αναλαμβάνουν δράση.

Πρέπει να εστιάζουμε σε ομάδες;

- Φυσικά! Ενδείξεις από μετα-αναλυτική έρευνα καταδεικνύουν τη σχέση μεταξύ των ενεργειών συντήρησης μιας ομάδας και των αποτελεσμάτων της ομάδας (e.g., Burke et al, 2006)
- Η ομαδική επιβράβευση προβλέπει την απόδοση της ομάδας. Το ίδιο συμβαίνει και με την ατομική επιβράβευση αλλά σε χαμηλότερο βαθμό.

Τελικά ποιος είναι ο ρόλος της αξιολόγησης της απόδοσης στην κινητοποίηση;

Η θεωρία των προσδοκιών εισηγείται ότι ο άνθρωπος συνδέει την προσπάθεια με την απόδοση και την απόδοση με την επιβράβευση. Άρα η αξιολόγηση της απόδοσης επιβεβαιώνει την προσπάθεια και θέτει τις βάσεις για την επιβράβευση.

Η δε επιβράβευση μπορεί να έχει πολλές μορφές και δεν είναι κυρίως χρηματική, όπως είναι γενικά αποδεκτό. Μια μεγάλη έρευνα από Judge et al (2010) καταδεικνύει πολύ μικρή (2%) συσχέτιση μεταξύ μισθού και ικανοποίησης στην εργασία. Επίσης, η συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου του μισθού και της ικανοποίησης από το μισθό είναι επίσης χαμηλή (4,8%)! Μια έρευνα της Γκάλοπ έδειξε ότι ένα δείγμα δικηγόρων με μέσο ετήσιο μισθό \$148.000 ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από μια ομάδα νηπιαγωγών με μέσο μισθό \$23.000. Οι αιτίες έχουν αναλυθεί και αφορούν σε θέματα όπως η προσαρμογή (στο επίπεδο του μισθού), η σύγκριση με τους μισθούς των άλλων, οι εναλλακτικές επιβραβεύσεις π.χ. εξουσία ή ποιότητα ζωής έναντι χρημάτων και, τέλος, το άγχος που προκαλεί το περισσότερο χρήμα. Οι μελέτες αυτές έγιναν σε διαφορετικά μέρη του κόσμου με διαφορετικές κουλτούρες.

Τι σημαίνουν αυτά για μια μέση ελληνική εταιρεία το 2016;

Κάθε εταιρεία είναι διαφορετική και δεν υπάρχει μια λύση που ταιριάζει σε όλες. Το σίγουρο είναι ότι κάθε επιχείρηση με περισσότερα από «30» άτομα, σε διοικητικό, εμπορικό ή και τεχνικό προσωπικό, θα έπρεπε να έχει ένα σύστημα για να αξιολογεί την απόδοσή τους. Ο σχεδιασμός του συστήματος εξαρτάται από το αντικείμενο και την κουλτούρα της επιχείρησης, όπως αυτή εκφράζεται από τη διοίκηση και το προσωπικό της. Τα βασικά χαρακτηριστικά ενός συστήματος που εφαρμόζεται για πρώτη φορά θα πρέπει να είναι η απλότητα, η διαφάνεια, η ευκολία υλοποίησης και η συμμετοχή των εργαζομένων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση, π.χ.

- Θα πρέπει να περιέχονται όσο δυνατόν λιγότεροι και εύκολο να μετρηθούν ποσοτικοί στόχοι
- να υπάρχει ένας μικρός αριθμός σημαντικών συμπεριφορών που θα αξιολογούνται
- ο εργαζόμενος να συμμετέχει στη στοχοθέτηση και να αξιολογεί ο ίδιος τον εαυτό του πριν συζητήσει με τον αξιολογητή του
- Θα πρέπει να υπάρξει μεγάλη έμφαση στην εκπαίδευση όλων των εμπλεκόμενων μερών
- τέλος, θα πρέπει να υπάρχει ελάχιστη γραφειοκρατία, ώστε να μην επιβαρύνονται ιδιαίτερα οι αξιολογητές.

Όσον αφορά στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, που ήδη έχουν συστήματα και αισθάνονται ισχυρή πίεση για να τα βελτιώσουν, θα πρέπει να κινηθούν στις παρακάτω κατευθύνσεις:

- Απλοποίηση (στόχοι, συμπεριφορές)
- Συλλογή πληροφοριών από περισσότερους αξιολογητές (180', 360') ή ειδικές εφαρμογές παροχής ανατροφοδότησης
- Συχνότερη σύντομη ανατροφοδότηση (τουλάχιστον 4 φορές το χρόνο) με αναπτυξιακή κατεύθυνση
- Ισχυρή σύνδεση της αξιολόγησης με αναπτυξιακές ενέργειες για το άτομο
- Ένταξη ομαδικών στόχων στην ατομική βαθμολόγηση και καλλιέργεια ομαδικότητας μέσω των συμπεριφορών.

Κατά τα άλλα, η κάθε επιχείρηση μπορεί να δώσει την έμφαση που θέλει σε αυτό που η ίδια θεωρεί σημαντικό, π.χ. την ασφάλεια, τον πελάτη, την τήρηση κανόνων, την καινοτομία κ.ο.κ.

Εν κατακλείδι, η αξιολόγηση της απόδοσης, όπως και πολλοί άλλοι θεσμοί, περνά κρίση. Όμως, όπως δεν σκεπτόμαστε να καταργήσουμε τους σημαντικούς μας θεσμούς, το ίδιο πιστεύω ότι δεν πρέπει να απαξιώσουμε τη διαδικασία αυτή. Γιατί κατά τη γνώμη μου, εξακολουθεί να σημαίνει πολλά για τον εργαζόμενο, τους προϊστάμενους και την επιχείρηση την ίδια.

Φορείς και Βραβεία Ανθρώπινου Δυναμικού





"Ανήκω στο ΣΔΑΔΕ"
σημαίνει "Αναπτύσσομαι
επαγγελματικά".

Κάντε εγγραφή τώρα.

Ετήσια Συνδρομή: 100€

Ετήσια Συνδρομή για
φοιτητές: 30€

Member of



European Association
for People Management



WFPMA

World Federation of People
Management Associations

Προνόμια των μελών ΣΔΑΔΕ:

Πληροφόρηση για τις εξελίξεις στο χώρο
της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού - Εργατικό
δίκαιο, Ασφαλιστικό δίκαιο, Εκπαίδευση, Ανάπτυξη,
Συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ανάπτυξη επαφών (networking) και δεξιοτήτων
(competencies)

Ανταλλαγή εμπειριών και ιδεών σε θέματα
της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Αλληλοϋποστήριξη, δημιουργία κλίματος
εμπιστοσύνης και ποιοτικής επικοινωνίας
για το σύνολο του κλάδου

Περισσότερες πληροφορίες για τις δράσεις
του ΣΔΑΔΕ, μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα:

www.gpma.gr



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας



ΣΔΑΔΕ

Ένα μεγάλο και ισχυρό δίκτυο HR με επίκεντρο τον άνθρωπο

Ο Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ) ιδρύθηκε το 1978 κι αναπτύχθηκε σε μια δυναμική κι αξιόπιστη κοινότητα με πάνω από 600 μέλη-επαγγελματίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, που προέρχονται από 350 περίπου ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Οι αξίες και το όραμα του ΣΔΑΔΕ είναι:

- Να καλύπτει τις ανάγκες της κοινότητας των επαγγελματιών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και να τους παρέχει υπηρεσίες και πηγές εξεύρεσης λύσεων στα θέματα που τους απασχολούν.
- Να προωθεί και να αναδεικνύει την εικόνα της λειτουργίας του επαγγέλματος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα στην επιχειρηματική κοινότητα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Να συμβάλλει στην εδραίωση του «στρατηγικού ρόλου» της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα στις επιχειρήσεις.

Περισσότερες πληροφορίες για τις δράσεις του ΣΔΑΔΕ, μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα:

www.gpma.gr

Member of



European Association
for People Management



WFPMA
World Federation of People
Management Associations



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας

Best Workplaces 2017: Φύγαμε!

Αξιολογήστε το Εργασιακό Περιβάλλον της Εταιρείας σας



ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΑΣ!

Δηλώστε συμμετοχή στην έρευνα και δώστε ώθηση στην επιχείρησή σας



Δηλώσεις συμμετοχής
μέχρι τις
7 Οκτωβρίου 2016



Η συμμετοχή της εταιρείας σας στην έρευνα αυτή θα σας επιτρέψει μεταξύ άλλων:

- να γνωρίσετε πώς αισθάνονται και τι σκέφτονται οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή σας
- να μάθετε ποιο είναι το εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησής σας και πώς συγκρίνεται με τα καλύτερα στην Ελλάδα
- να αποτιμήσετε πώς αξιολογούν οι εργαζόμενοί σας τις πρακτικές διοίκησης της εταιρείας σας
- να δείτε, ίσως, την επιχείρησή σας να αναγνωρίζεται ως ένα από τα καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα της Ελλάδας, και να βραβεύεται σε Ελληνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο σε εκδηλώσεις μεγάλης δημοσιότητας την Άνοιξη του 2017.

Το Great Place to Work® μελετά, αξιολογεί και καταρτίζει λίστες Επιχειρήσεων με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον σε πάνω από 50 χώρες ανά τον κόσμο. Αξιοποιώντας και εφαρμόζοντας τη δοκιμασμένη και αναγνωρισμένη μεθοδολογία του, διερευνά εμπιστευτικά και με μελετημένο ερωτηματολόγιο τις απόψεις των εργαζομένων για την εταιρεία τους, αποδίδοντας βαρύτητα στην κρίση τους, ενώ παράλληλα αξιολογεί και βαθμολογεί τις πρακτικές και πολιτικές της εταιρείας αναφορικά με τη διαχείριση των ανθρώπων της. Το Great Place to Work® οργανώνει συνέδρια, ομιλίες και παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε όσους προσπαθούν να δημιουργήσουν για την εταιρεία τους ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον.

Προσκαλούμε, για 15η συνεχόμενη χρονιά, όσες εταιρείες απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους, να δηλώσουν συμμετοχή στη μεγάλη ετήσια έρευνα Best Workplaces 2017 και να αποτιμήσουν το εργασιακό τους περιβάλλον.

Το Great Place to Work® Hellas, με την ακαδημαϊκή συνδρομή του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, θα επιλέξει, θα αναδείξει και θα βραβεύσει τις καλύτερες εταιρείες για το εργασιακό τους περιβάλλον στις εξής 3 κατηγορίες μεγέθους:

■ εταιρείες με 20-49 εργαζομένους

■ εταιρείες με 50-250 εργαζομένους

■ εταιρείες με 251+ εργαζομένους

Ως εργαζόμενος μπορείτε να **προτείνετε** στην εταιρεία σας να συμμετάσχει σε αυτή την ετήσια έρευνα, ως διευθυντής μπορείτε να **δηλώσετε συμμετοχή τώρα!**

Όλες οι εταιρείες που θα συμμετάσχουν στην έρευνα, πέραν της γνώσης των δικών τους αποτελεσμάτων, έχουν τη δυνατότητα να συγκρίνουν τα αποτελέσματα και τις πρακτικές τους με αυτές των καλύτερων εταιρειών, για να αποκτήσουν τα εργαλεία για να βελτιώσουν καθοριστικά το εργασιακό τους περιβάλλον.

Για περισσότερες πληροφορίες και δηλώσεις συμμετοχής μπορείτε να επισκεφτείτε το Site μας: www.greatplacetowork.gr καθώς και να επικοινωνήσετε με το Great Place to Work® Hellas στο τηλέφωνο **210 6971098** και την κυρία Ανθή Τσέντου, info@greatplacetowork.gr

Best Workplaces 2016

Τα τελευταία αποτελέσματα της μεγαλύτερης έρευνας για το Εργασιακό Περιβάλλον

GREAT
PLACE
TO
WORK®

Best
Workplaces 2016
Greece



Οι εταιρείες που διακρίθηκαν

Κατηγορία
251+ εργαζόμενοι

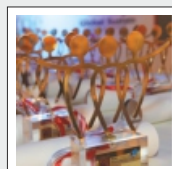
- 1 AXA Ασφαλιστική
- 2 DHL Express Ελλάς
- 3 Epsilon Net
- 4 Διαμαντής Μασούτης Α.Ε.
- 5 MSD
- 6 Κωτσόβολος
- 7 Accenture
- 8 Novartis Hellas
- 9 Pharmathen
- 10 B. Καυκάς Α.Ε.

Κατηγορία
50 - 250 εργαζόμενοι

- 1 MARS Group (Hellas)
- 2 AbbVie Φαρμακευτική
- 3 Microsoft Hellas
- 4 Beiersdorf Hellas
- 5 Enel Green Power Hellas
- 6 Data Communication
- 7 British American Tobacco Ελλάς
- 8 GlaxoSmithKline AEBE
- 9 3M Hellas
- 10 Μέλισσα Κίικιζας ABEE Τροφίμων

Κατηγορία
20 - 49 εργαζόμενοι

- 1 PCS
- 2 Enartia
- 3 Edenred
- 4 SAS Institute



Στην έρευνα Best Workplaces 2016 συμμετείχαν 49 εταιρείες από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, και ο αριθμός των εργαζομένων που συμμετείχαν ανήλθε στους 10.810.

Οι Νικητές των Βραβείων Best Workplaces 2016



Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να ανατρέξετε στο site του Great Place to Work® Hellas: www.greatplacetowork.gr

Η ETHOS EVENTS σχεδιάζει και διοργανώνει συνέδρια, τα επιχειρηματικά βραβεία ETHOS AWARDS και καινοτόμες εκδηλώσεις για τα πεδία δραστηριότητας της ETHOS MEDIA S.A., καθώς και των εντύπων και ηλεκτρονικών μέσων της. Τα επιχειρηματικά events εστιάζουν στους τομείς των εξαγωγών, φαρμάκου, κλινικής έρευνας, marketing, εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, επενδύσεων, ασφαλειών, τραπεζών, τεχνολογίας κ.α.

Παράλληλα, η ETHOS MEDIA S.A. δραστηριοποιείται στους τομείς των εκδόσεων επιχειρηματικών περιοδικών & εφημερίδων, στο internet με portals, websites και ηλεκτρονικά newsletters. Ειδικότερα, στις έντυπες εκδόσεις της ETHOS MEDIA S.A. συγκαταλέγονται: το επενδυτικό και οικονομικό περιοδικό ΧΡΗΜΑ, το περιοδικό για την πολιτική υγείας και φαρμάκου Ph.B Pharma & Health Business, το ασφαλιστικό περιοδικό Insurance World, η free press εφημερίδα ασφαλίζομαι και η free press εφημερίδα alive. Όσον αφορά το internet, η ETHOS MEDIA S.A. δραστηριοποιείται με το ασφαλιστικό portal insuranceworld.gr, το portal virus.com.gr για την πολιτική υγείας και φαρμάκου, την ιστοσελίδα hrima.gr και την εβδομαδιαία ηλεκτρονική εφημερίδα ΧΡΗΜΑ Week.

Στόχος της εταιρείας είναι να προσφέρει στα επικεφαλής στελέχη των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, πληροφόρηση και τεχνογνωσία υψηλού επιπέδου, συστατικά απαραίτητα για την επιχειρηματική ανάπτυξη και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Απονεμήθηκαν τα φετινά βραβεία του θεσμού

Greek Hospitality Awards 2016



Στην Αθήνα, στις 25 Απριλίου 2016, πραγματοποιήθηκε η απονομή των βραβείων Greek Hospitality Awards 2016 με σημαντικές διακρίσεις μεταξύ των κορυφαίων ξενοδοχείων της Ελλάδας, τα οποία διοργάνωσαν για 2η συνεχόμενη χρονιά η επιχειρηματική μονάδα Ethos Awards της Ethos Media S.A. και το περιοδικό Χρήμα σε συνεργασία με τον εθνικό εκθεσιακό φορέα ΔΕΘ Helexpo. Τα φετινά Greek Hospitality Awards 2016, με τη συμμετοχή πολλών ξενοδοχείων στις κατηγορίες βραβείων αναδείχθηκαν από τα μέλη της Κριτικής Επιτροπής αλλά και το ευρύ κοινό. Υπογραμμίζεται ότι η απονομή στους τελικούς νικητές έλαβε χώρα με την παρουσία της Αναπληρώτριας Υπουργού Τουρισμού κας Έλενας Κουντουρά.

Δείτε τις τέσσερις τιμητικές διακρίσεις και τους νικητές των βασικών κατηγοριών:

1. Τιμητική διάκριση "Greek Hospitality Leader": Αριστοτέλης Διβάνης, Πρόεδρος του Ομίλου Ξενοδοχείων Divani Collection Hotels και τέως Πρόεδρος του Ξενοδοχειακού Επιμελητηρίου
2. Τιμητική διάκριση "Greek Hospitality Influencer": Ιωάννης Ρέτσος, Πρόεδρος, Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ) & Α' Αντιπρόεδρος ΣΕΤΕ
3. Τιμητική διάκριση "Greek Hospitality Rising Star": Αλέξανδρος Αγγελόπουλος, Διευθύνων Σύμβουλος, ALDEMAR RESORTS.
4. Τιμητική διάκριση για το Πρόγραμμα Διπλωματία πόλεων: Δήμος Θεσσαλονίκης
Κορυφαίο βραβείο του θεσμού το βραβείο «Top Greek Hotel 2016».
Grecotel Amirandes

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1. BEST GREEK HOTELS

1. Best Greek Boutique Hotel

GOLD: Spilia Village Hotel

SILVER: Grace Mykonos του Ομίλου Grace Hotels, KYRIMAI HOTEL

BRONZE: Grecotel Pallas Athena του Ομίλου Grecotel

2. Best Greek Romantic Hotel

GOLD: Grace Santorini του ομίλου Grace Hotels

3. Best Greek Design Hotel

GOLD: ALILA HOTEL του Ομίλου MITSIS HOTELS

4. Best Greek Heritage Hotel

GOLD: KYRIMAI HOTEL

SILVER: Astir Palace

5. Best Greek Mice Hotel

GOLD: ATHENAEUM INTERCONTINENTAL

SILVER: DIVANI CARAVEL του Ομίλου Divani

6. Best Greek Green Hotel

GOLD: Kinsterna Hotel

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2. BEST GREEK RESORTS:

1. Best Greek Boutique Resort

GOLD: Caramel Grecotel Boutique Resort Suites & Villas του Ομίλου Grecotel

BRONZE: ATRIUM HOTEL A.S.G. S.A., Kaimak Inn Resort

2. Best Greek Casino Resort

GOLD: Porto Carras Grand Resort

3. BEST Greek Romantic Resort

BRONZE: Kaimak Inn Resort

4. Best Greek Beach Resort

GOLD: Aldemar Olympian Village Family Resorts του ομίλου Aldemar

SILVER: (Grecotel) Creta Palace του Ομίλου GRECOTEL, Porto Carras Grand Resort

5. Best Greek all Inclusive Resort

GOLD: Grecotel Club Marine Palace & Suites του ομίλου Grecotel

SILVER: Aldemar Cretan Village Family Resort του Ομίλου ALDEMAR, Blue Domes του ομίλου MITSIS HOTELS

6. Best Greek Family Resort

GOLD: Grecotel Olympia Riviera Resort

SILVER: Aldemar Olympian Village Family Resorts του Ομίλου ALDEMAR, Porto Carras Grand Resort

7. Best Greek Golf Resort

GOLD: Porto Carras Grand Resort

8. Best Greek Sports Resort

SILVER: Porto Carras Grand Resort

9. Best Greek Thermal Spa Resort

GOLD: GALINI WELLNESS & SPA RESORT του ομίλου

MITSIS HOTELS

10. Best Greek Thalasso Resort

GOLD: Aldemar Royal Mare Luxury Resort + Thalasso, Divani Apollon Palace & Thalasso

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3. BEST GREEK HOTEL & RESORT FACILITIES

1. Best Greek Hotel & Resort Dinning Experience

GOLD: Astir Palace, Cape Sounio, Grecotel Exclusive Resort του ομίλου Grecotel, Grace Santorini του ομίλου Grace

SILVER: Aldemar Royal Mare Luxury Resort + Thalasso του Ομίλου ALDEMAR

2. Best Greek Hotel & Resort Bar

BRONZE: ANASTASIA HOTEL KARYSTOS

3. Best Greek Hotel & Resort Breakfast

GOLD: Kaimak Inn Resort

SILVER: ANASTASIA HOTEL KARYSTOS

4. BEST GREEK HOTEL & RESORT CONFERENCE CENTER

BRONZE: Kaimak Inn Resort

5. BEST GREEK ACCESSIBILITY HOTEL & RESORT

GOLD: Aldemar Olympian Village Family Resorts του ομίλου ALDEMAR

SILVER: Hotel Leto Hydra

BRONZE: ERIA RESORT

insurance.ethosevents.eu

διοργάνωση **ETHOSEVENTS** σε συνεργασία με **insurance world** | **insurance world.gr**

υπό την αιγίδα



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΤΑΙΡΙΩΝ
ΕΛΛΑΔΟΣ

ΕΔΜΕ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΤΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Ασφαλιστική αγορά: Το στοίχημα της ανάπτυξης

Θεματικές ενότητες συνεδρίου

- Ασφαλιστική αγορά: Ποδηλαρογοντικός «γρίφος» για δυνατούς λύτες
- Solvency II ...και τώρα τι;
- Η ψηφιακή πρόκληση: Ευκαιρίες και κίνδυνοι
- Οδηγός επιβίωσης για την ασφαλιστική διαμεσολήβηση

23.06.16
Divani Caravel



inc¹⁶
9th insurance
conference

Panel Sponsors

EONIKH
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

EY
Building a better
working world

Silver Sponsor

IBM

Bronze Sponsors

Asset Ogilvy Public Relations



FRISS
fraud, risk & compliance

GLASSDRIVE
Οι δικοί σας οδηγοί στα κρίσιμα αυτοκίνητα

CARGLASS
Εκτετατό και ολοκληρωμένο πρόγραμμα εξοπλισμού

innews

Deloitte

fadata

mdata
Innovative Digital Services

softone
more than software

Distinguished Corporate Participations

Eurolife ERB
Ασφαλιστική

interasco
Ασφαλιστική Εταιρεία

KPMG

ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑΚΗ

data

Prime
INSURANCE
ΠΡΩΤΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Corporate Participations

AIG

ΑΤΕ Ασφαλιστική
Κρατικό όμιλος, 45,4% το 2014

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ
Εταιρεία με 100% συμμετοχή της ΕΤΕ

ΕΥΡΩΠΗ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

NN

ΣΥΝΕΤΕΡΝΗΤΙΚΗ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Under the Auspices of

EI-AS

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ATHENS CHAMBER OF TRADESMEN

Π.Ο.Α.Δ.

Π.Σ.Α.Σ.

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΧΩΝ

ΣΕΜΑ

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ
ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ & ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Print Sponsor

Pressious Anvaritidis

Communication Sponsors

INSURANCE
FORUM

EURO2day

enikeipw
www.enikeipw.gr

palo

insurance
world

insurance
world.gr

ασφαλιζομαι

ΧΡΗΜΑ ΧΡΗΜΑ
WEEK

RB pharma & health business

virus

zlive

Για πληροφορίες και δηλώσεις συμμετοχής **τ 210 9984909 e salvaris.k@ethosmedia.eu**

Στηρίζουμε την απασχόληση και προσαρμόζομαστε στο νέο περιβάλλον της αγοράς εργασίας



Στο kariera.gr συζητούμε συχνά τις αλλαγές και τα φαινόμενα που επηρεάζουν την αγορά εργασίας, όπως την τεχνολογία, την οικονομική κρίση, τα capital controls, την υπογεννητικότητα, το brain drain και την generation Y. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που είναι εύκολο να θολώσουν την κρίση μας, όσο και την κατεύθυνση των προσπαθειών μας. Δεν είναι δύσκολο, άλλωστε, να αποπροσανατολιστούμε εφόσον η ελληνική αγορά εργασίας βρίσκεται από παράδοση, όπως η πολύ υψηλή ανεργία, ταυτόχρονα με τη δυσκολία των εργοδοτών να βρουν εργαζομένους που τους ικανοποιούν.

Έχουμε αποφασίσει ότι θέλουμε να στηρίξουμε την απασχόληση και να πετύχουμε ως εταιρεία, εστιάζοντας σε συγκεκριμένους τομείς, ώστε να γεφυρωθεί αυτό το χάσμα μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Ο πρώτος τομέας που πιστεύουμε ότι μπορούμε να συμβάλουμε είναι η χρήση περισσότερης τεχνολογίας στο recruitment. Η τεχνολογία παρέχει πολλά εργαλεία και μπορεί να βοηθήσει μέσω

- μείωσης του χρόνου πρόσληψης
- συλλογής περισσότερων δεδομένων ώστε οι αποφάσεις να λαμβάνονται πιο αντικειμενικά
- αυτοματοποίησης διαδικασιών

• αρμονικής και «διαφανούς» επικοινωνίας μεταξύ HR, hiring partners/stakeholders, ακόμα και μεταξύ υποψηφίων εργαζομένων και εργοδοτών.

Αυτό θα το κάνουμε, τόσο εξελίσσοντας το kariera.gr, όσο και βελτιώνοντας και προσθέτοντας συνεχώς επιλογές στις λύσεις recruitment software, career sites και analytics που παρέχουμε. Με τις εξαγορές που έχει κάνει το CareerBuilder τα τελευταία χρόνια (Luceo, EMSI, Broadbean, TextKernel, Aurico), η γκάμα των επιλογών που παρέχουμε είναι αρκετά μεγάλη. Ήδη, πελάτες μας, όπως η ICAP, βραβεύθηκαν για λύσεις που έδωσαν στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού τους μέσω της τεχνολογίας μας. Θέλω να επισημάνω ότι και στο kariera.gr θα δούμε πολλές αλλαγές φέτος, όπως και πρωτοποριακές συνεργασίες, όπως αυτή που έχουμε αναπτύξει με τη Workable, να επεκτείνονται.

Ένας δεύτερος τομέας που εστιάζουμε είναι η υπο-αγορά εργασίας της τεχνολογίας και ιδιαίτερα αυτή που αφορά σε software engineers, web developers, προγραμματιστές κ.ο.κ. Μια υποκατηγορία της ελληνικής αγοράς εργασίας που κινείται ανεξάρτητα από το σύνολο, με αύξηση θέσεων εργασίας 20-30% από χρόνο σε χρόνο, με πίεση για αύξηση αμοιβών και συνεχή διαρροή ικανών

εργαζομένων, είτε στο εξωτερικό είτε προς την αυτο-απασχόληση. Θέλουμε να γίνουμε ο κόμβος της αγοράς απασχόλησης στην πληροφορική και για αυτό έχουμε ξεκινήσει πολλές πρωτοβουλίες.

Ένας τρίτος τομέας στον οποίο συγκεντρώνουμε πολλούς πόρους και σκέψη είναι η ένταξη στην αγορά εργασίας της νέας γενιάς. Το Kariera.gr, από την 1η ημέρα, ήταν μια πρωτοβουλία εύρεσης εργασίας για νέους που ξεκίνησε από νέους (2 φοιτητές του ΟΠΑ), οπότε μέσω αυτών των ενεργειών ουσιαστικά επιστρέφουμε και ενισχύουμε τις «ρίζες» μας.

Ένα αισιόδοξο μήνυμα για την αγορά εργασίας, παρά την πρωτοφανή πίεση που αντιμετωπίζουμε σαν οικονομία, είναι ότι στο kariera.gr είδαμε το πρώτο 3μηνο του 2016 να αυξάνονται οι θέσεις εργασίας σχεδόν κατά 50% σε σχέση με το πρώτο 3μηνο του 2015. Σίγουρα αυτό το νούμερο μπορεί να ερμηνευθεί και αρνητικά (αύξηση κινητικότητας, μεγαλύτερο turnover), σε ένα βαθμό συνολικά όμως πιστεύουμε ότι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα έχει ξεπεράσει τα χειρότερα και δεν είμαστε μακριά από την έναρξη ενός μακροχρόνιου ενάρτετου κύκλου. Σε κάθε περίπτωση, στο kariera.gr θα προετοιμαζόμαστε και θα σας βοηθούμε να είστε έτοιμοι να αντιμετωπίσετε κάθε ενδεχόμενο.

Rising Talents, Generation Y, Young Graduates, η γενιά του Brain Drain...

Πρωτοβουλίες του kariera.gr που απευθύνονται σε νέους με ταλέντο και στις επιχειρήσεις που τους αναζητούν.

Πώς επηρεάζει την αγορά εργασίας η είσοδος σε αυτή μια νέας γενιάς, της γενιάς Y, ή απλά της γενιάς που γεννήθηκε μετά το Internet που, εξοπλισμένη ακαδημαϊκά σαν «αστακός» και πιο τεχνολογικά ενήμερη από κάθε άλλη, σε λίγα χρόνια θα είναι η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού της χώρας; Ως μια εταιρεία που το 85% του προσωπικού της ανήκει στη γενιά Y δε θα μπορούσαμε να μην

ασχοληθούμε με ένα θέμα που αφορά και σε εμάς τους ίδιους, ως επαγγελματίες και προσωπικότητες.

Δουλεύουμε πλέον με smartphones, από το σπίτι, γινόμαστε managers σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, δεν μας αρέσει να ακολουθούμε απαρχαιωμένα company policies, θέλουμε ουσιαστικές ευκαιρίες και θα κάνουμε γρήγορες μετακινήσεις αν ο εργοδότης μας δεν μας προσφέρει work life balance και προοπτικές εξέλιξης.

Όσοι ασχολούμαστε με το recruitment εστιάζουμε συχνά στο πού οι οργανισμοί που αναζητούν ταλέντα, θα τα εντοπίσουν. Ενώ αυτό που χρειάζεται να αναρωτηθούμε είναι,

αφού τα εντοπίσουμε, πώς θα τα κατανοήσουμε, πώς θα τα κάνουμε engaged employees, πώς θα ενδυναμώσουμε περαιτέρω τα ταλέντα τους, πώς θα δείξουμε γιατί η δική μας εταιρεία είναι εργοδότης επιλογής.

Αποφασίσαμε λοιπόν να κάνουμε ένα βήμα πίσω, για να μπορούμε να δούμε όλη την εικόνα μιας γενιάς και των τάσεων που επιφέρει. Αγνοώντας την κρίση, να επικεντρωθούμε ελεύθερα σε όσα μπορούμε να αλλάξουμε και όχι σε όσα μας έφεραν εδώ. Έτσι δημιουργήσαμε μια πλατφόρμα επικοινωνίας με νέους αποφοίτους, που δίνει την ευκαιρία σε κάθε εταιρεία να βρει το κατάλληλο ταλέντο για την κατάλληλη θέση.

Να τους καταλάβουμε - Έρευνα: Καριέρα και Γενιά Y 2016



Εδώ και 3 χρόνια, σε συνεργασία με το Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Τμήματος Μάρκετινγκ & Επικοινωνίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, προσπαθούμε να πετύχουμε κάτι που θεωρούμε βασικό στη διαδικασία εύρεσης νέων ταλέντων.

➤ **Κι αυτό το κάτι είναι να δώσουμε φωνή και λόγο σε όλα τα νέα παιδιά που αύριο θα στελεχώσουν τις επιχειρήσεις που εργαζόμαστε.**

Κι αυτό θέλουμε να πετύχουμε μέσα από την έρευνα:

- Να μάθουμε πώς οι νέοι θέλουν να εργάζονται
- Πώς επιλέγουν το μελλοντικό τους εργοδότη
- Πώς επηρεάζονται από το brand του, τη φήμη του, τη στάση του στα κοινωνικά ζητήματα, την οικολογική του συνείδηση κ.α.
- Τι μισθό θα ήθελαν και τι μισθό παίρνουν
- Για ποιο λόγο θα δήλωναν παραίτηση
- Πώς φαντάζονται τις ευκαιρίες εξέλιξης μέσα σε μια εταιρεία
- Αν θέλουν να κάνουν τη δική τους εταιρεία και τι τους εμποδίζει κ.α.

➤ **Και κάπως έτσι θα κάνουμε το πρώτο βήμα για να τους καταλάβουμε σε κairούς που αλλάζουν γρήγορα.**

Και κάπως έτσι θα προσαρμόσουμε στα νέα εργασιακά δεδομένα, είτε προκύπτουν γιατί η τεχνολογία εξελίσσεται, είτε γιατί απλά οι επόμενες γενιές είναι διαφορετικές. Και κάπως έτσι, εγώ, εσύ, οι άνθρωποι σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, εργοδότες, γενικοί διευθυντές, φορείς, μπορούμε να συνεργαστούμε, να ανταλλάξουμε ιδέες, να μοιραστούμε πρακτικές και να δώσουμε στους νέους το εργασιακό περιβάλλον και τις ευκαιρίες που τους αξίζουν.

Να τους ενδυναμώσουμε: Business Talents Career Days - 4 Ιουνίου 2016

Εκατοντάδες συμμετέχοντες του καινοτόμου διαγωνισμού με προσομοιωτή Business Talents συμμετείχαν στην ημερίδα Business Talents Career Days στις 4 Ιουνίου, μια ημέρα μετά το Μεγάλο Τελικό του Διαγωνισμού.

➤ **Ένας διαγωνισμός που δίνει την ευκαιρία σε πάνω από 800 ομάδες από όλα τα ελληνικά πανεπιστήμια να αναπτύξουν επιχειρηματικές ικανότητες και ικα-**

νότητες συνεργασίας, μέσα από ένα παιχνίδι με μορφή επιχειρηματικού προσομοιωτή (business game). Καθώς και να συμμετέχουν, σε μια ημέρα καριέρας για νέους αποφοίτους, ταλέντα λίγο πριν μπουν στον εργασιακό στίβο.

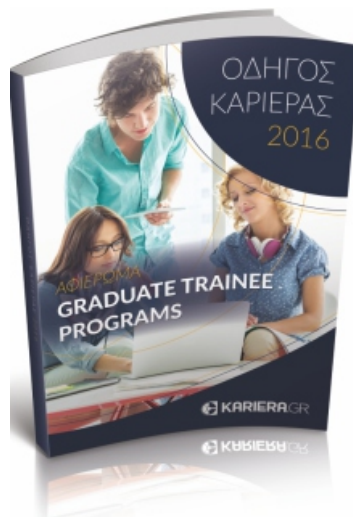
Εκατοντάδες νέοι, ηλικίας 19-29 ετών, προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί φοιτητές από 72 εκπαιδευτικά ιδρύματα, όλοι μαζί σε μια ημέρα αφιερωμένη στα πιο δυνατά μυαλά, διαγωνίσθηκαν, έμαθαν για προγράμματα πρακτικής των εταιρειών, έδωσαν συνεντεύξεις και παρακολούθησαν professional workshops.

(Ενδεικτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: Οικονομικό Παν. Αθηνών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Αριστοτέλειο, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Πανεπιστήμιο Πατρών, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Δημοκρίτειο Θράκης, Πολυτεχνείο Κρήτης, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Deree, Alba, Amc, TEI Αθήνας, Θεσσαλονίκης, Κρήτης, Πάτρας, Πειραιά, Χαλκίδας κ.α.)

Να τους προσεγγίσουμε - Οδηγός Καριέρας 2016

Κάθε χρόνο πάνω από 20.000 young graduates παίρνουν στα χέρια τους τον έντυπο Οδηγό Καριέρας, που εδώ και 3 χρόνια, είναι διαθέσιμος σε όλα τα νέα ταλέντα όλης της χώρας και ως free e-book. Μέσα στην ετήσια έκδοση φιλοξενούνται:

- Συμβουλές για όλα τα στάδια αναζήτησης εργασίας, από την επιλογή εργοδότη και εύρεσης θέσεων έως την τελική πρόσληψη



- Πληροφορίες για προγράμματα πρακτικής άσκησης, graduate trainee programs και internships, καθώς και τις διαδικασίες επιλογής των υποψηφίων
- Τα καλύτερα μεταπτυχιακά που μπορούν να

τους βοηθήσουν να αποκτήσουν περισσότερες ικανότητες και γνώσεις και να διευκολύνουν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας

- Αναλυτικές πληροφορίες για τις μεγαλύτερες εταιρείες στη χώρα, τις διαδικασίες προσλήψεων που ακολουθούν, τους τομείς στους οποίους πραγματοποιούν τις περισσότερες προσλήψεις, τις διακρίσεις των οργανισμών και τον τρόπο επικοινωνίας με τα τμήματα προσωπικού τους.

Να τους ευαισθητοποιήσουμε - Ethelon.org (nrwn Volunteer4greece.gr)

Μια πλατφόρμα που ξεκίνησε με την τεχνολογία και την υποστήριξη του kariera.gr, για την προώθηση εθελοντικών θέσεων εργασίας, και εξελίχθηκε σε έναν οργανισμό που παρέχει ευκαιρίες για εθελοντική εργασία σε νέους φοιτητές ή μη, σε εργαζόμενους αλλά και στον οποιοδήποτε πολίτη. Ο στόχος μας ήταν διπλός.

➤ **Πιστεύουμε στον εθελοντισμό που παρέχει ευκαιρίες στα νέα παιδιά να αναπτύξουν προσωπικές ικανότητες και να προσφέρουν στην κοινωνία τους.**

Στηρίζουμε έμπρακτα την προσπάθεια πολλών οργανισμών, που προσπαζούνται τα συμφέροντα ευαίσθητων ομάδων και κοινωνικών σκοπών, να βρουν εθελοντές με διάθεση προσφοράς και ικανότητες.

Να τους προσλάβουμε: Ημέρες Καριέρας 8 & 9 Οκτωβρίου 2016

2 ημέρες αφιερωμένες σε συνεντεύξεις εργασίας στην Τεχνόπολις του Δήμου Αθηναίων γεμάτες από χιλιάδες νέους υποψήφιους, δεκάδες συνεντεύξεις για τον καθένα και μια μοναδική ευκαιρία για όλους όσους αναζητούν εργασία από κάθε industry, για οποιοδήποτε αντικείμενο εργασίας, να γνωρίσουν από κοντά τους εκπροσώπους κάθε εταιρείας και να μάθουν περισσότερα γι' αυτές, αλλά και τις πιθανότητες για μια μελλοντική συνεργασία μαζί τους.

➤ **67% των συμμετεχόντων 18 έως και 30 ετών**

83% των υποψηφίων απόφοιτοι ΑΕΙ/ή και κάτοχοι Msc./MBA

Παράλληλα γίνονται Workshops, επαγγελματικές ομιλίες, κλαδικές συζητήσεις, εμπειρικές διηγήσεις καριέρας και το πιο αισιόδοξο event των Ημερών Καριέρας, το Up Event. Μια σειρά από ομιλίες πρωταγωνιστών πρώτης γραμμής στο επαγγελματικό τους πεδίο, που δίνουν έμπνευση και δύναμη σε όλα τα νέα παιδιά που κάνουν τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα.



Ετήσιος οδηγός Επικοινωνίας και Μάρκετινγκ



Ημερήσιο newsletter Επικοινωνίας και Μάρκετινγκ



Το περιοδικό της Επικοινωνίας και του Μάρκετινγκ



Εξαετησίαν έκδοση για τους βασικούς της Ελληνικής Οικονομίας



Το περιοδικό της Βιομηχανίας και του Λιανεμπορίου



Ημερήσιο newsletter Βιομηχανίας και Λιανεμπορίου



Παρουσίαση της ιστορίας των ελληνικών μαρκεν



Έκδο έκδοση για τη διεθνή έκθεση προϊόντων και τροφίμων ANUGA



Το περιοδικό του σύγχρονου Ελλήνου Manager



Ημερήσιο newsletter Νέων Τεχνολογιών



Το περιοδικό των μέσων του Ναυτικού Ομίλου Ελλάδος



Μηνιαίο περιοδικό Μπάσκετ



Δημιετήσιο περιοδικό για την γυναικεία φροντίδα



Το περιοδικό της PEA Μασαζούς Γυναικαγωγής Κινητής



Ετήσια έκδοση για τις επενδύσεις στην Ελλάδα



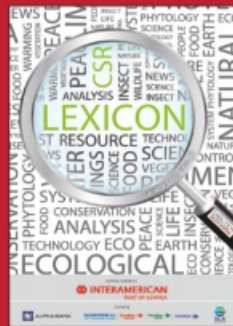
Εξαετησίαν έκδοση για την Υγεία, Ευεξία και Ομορφιά



Το περιοδικό της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



Εξαετησίαν έκδοση για την ΕΚΕ και την πράσινη οικονομία



Ετήσια έκδοση για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη



Απολογισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

www.BusinessNews.gr

ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

www.advertising.gr

ΤΟ PORTAL ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ

www.csrnews.gr

ΤΟ PORTAL ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΑΣΙΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

www.esteticamagazine.gr

ΤΟ PORTAL ΓΙΑ ΤΟ FASHION & HAIR TRADE

DIRECTION BUSINESS NETWORK

Μικράς Ασίας 43, 152 33 Χαλάνδρι, Τ: 210 7712400, F: 210 7713343, E: info@direction.gr, www.direction.gr

Φορείς και Βραβεία Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



CR Institute

Το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης είναι Αστική μη Κερδοσκοπική Εταιρεία που εκπροσωπεί αποκλειστικά το Δείκτη Εταιρικής Ευθύνης στην Ελλάδα, σε συνεργασία με το BITC. Πρωταρχικός στόχος του Ινστιτούτου είναι να παρέχει στις Ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις ένα διεθνώς αναγνωρισμένο εργαλείο αξιολόγησης των επιδόσεών τους σε θέματα ΕΚΕ, για την καλύτερη ενσωμάτωσή της στη στρατηγική και την πρακτική τους. Περισσότερες από 25 ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, που απασχολούν στην Ελλάδα χιλιάδες εργαζομένους και διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ελληνική οικονομία, έχουν συμμετάσχει έως σήμερα στην αξιολόγηση του CR INDEX.

CR Index:

Το CR Index (Δείκτης Εταιρικής Ευθύνης) αναπτύχθηκε από το Business in the Community το 2002, σε συνεργασία με αναλυτές του City of London και εκπροσώπους επιχειρήσεων, μέσω μίας σειράς διαβουλεύσεων και εργαστηρίων στα οποία συμμετείχαν περισσότερες από 80 εταιρείες, καθώς και άλλα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη. Ο Δείκτης Εταιρικής ευθύνης είναι το πιο αναγνωρισμένο εργαλείο συγκριτικής αξιολόγησης των εταιρειών ως προς τις επιδόσεις τους σε θέματα ΕΚΕ, με βάση διεθνή κριτήρια.

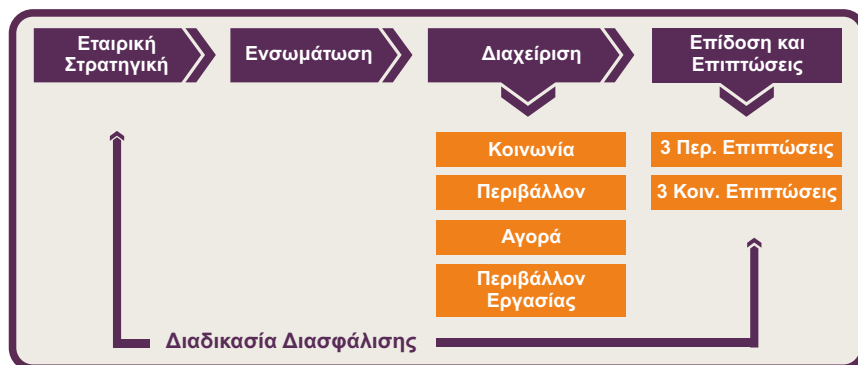
Στην Ελλάδα ο CR Index αντιπροσωπεύεται αποκλειστικά από το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης (Αστική μη Κερδοσκοπική Εταιρεία) σε συνεργασία με το BITC. Πρωταρχικός στόχος του Ινστιτούτου είναι να παρέχει στις Ελληνικές Επιχειρήσεις και Οργανισμούς ένα διεθνώς αναγνωρισμένο εργαλείο αξιολόγησης των επιδόσεών τους σε θέματα ΕΚΕ, για την καλύτερη ενσωμάτωσή της στη στρατηγική και την πρακτική τους.

Τι Εξετάζει Ο Δείκτης:

Κοινωνία Περιβάλλον Αγορά Εργασία

Η έρευνα αξιολόγησης εξετάζει τέσσερις βασικούς τομείς διαχείρισης (Κοινωνία, Περιβάλλον, Αγορά και Χώρος Εργασίας) και έξι βασικούς τομείς επιδράσεων (3 περιβαλλοντικούς και 3 κοινωνικούς).

Η έρευνα χωρίζεται σε **πέντε ενότητες**, κάθε μία από τις οποίες έχει διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας στη συνολική βαθμολογία: (1) Εταιρική Στρατηγική, (2) Ενσωμάτωση, (3) Διαχείριση, (4) Τομείς επίδρασης, (5) Δημοσιοποίηση.



Στη διαδικασία αξιολόγησης του CR Index, ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες επιθεωρούν με βάση τα παραπάνω κριτήρια τις επιδόσεις των επιχειρήσεων στους συγκεκριμένους τομείς. Υπάρχουν τέσσερα επίπεδα διάκρισης των επιδόσεων ενός οργανισμού: Platinum, Gold, Silver και Bronze. Από το 2012 ο Εθνικός Δείκτης συμπεριέλαβε το ανώτερο επίπεδο διάκρισης DIAMOND. Οι ερωτήσεις για το επίπεδο αυτό είναι προαιρετικές, ανεξάρτητες της υπόλοιπης αξιολόγησης και απευθύνονται στις εταιρείες που βρίσκονται στα επίπεδα Platinum και Gold.

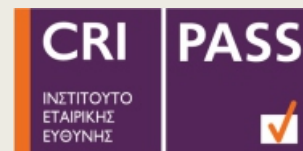
CR INDEX_Πλεονεκτήματα από τη συμμετοχή

- Τα αποτελέσματα του CR Index μπορούν να παρέχουν περισσότερο ουσιαστικές και ακριβείς αποδείξεις για την ποιότητα διοίκησης μίας επιχείρησης
- Οι εκθέσεις, που παραλαμβάνουν οι εταιρείες που συμμετέχουν, αποτελούν εργαλείο παρακολούθησης προόδου τους (feedback reports_ παρουσίαση αποτελεσμάτων):
 - Εμπιστευτικά
 - Συγκεκριμένα για κάθε εταιρεία
 - Σύγκριση με τον κλάδο
 - Σύγκριση με το σύνολο των εταιρειών του CR Index
 - Λεπτομερής ανάλυση ελλείψεων (gap analysis) για ανάληψη δράσεων
 - Αναγνώριση περιοχών βελτίωσης
 - Ανασκόπηση προτεραιοτήτων / στόχων για την επόμενη χρονιά
 - Κατανόηση της διαθέσιμης εξωτερικής βοήθειας
 - Εφαρμογή επιχειρηματικών βελτιώσεων
 - Μακροπρόθεσμη θεώρηση
- Προσδιορίζονται περιπτώσεις ρίσκου και ευκαιριών και σημείων προς βελτίωση που αφορούν στην ΕΚΕ μίας επιχείρησης
- Προσδιορίζεται το αν οι καθορισμένες δραστηριότητες διεξάγονται με συστηματικό τρόπο
- Παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες από ανεξάρτητη πηγή στους συμμετόχους μίας επιχείρησης
- Οδηγεί σε μακροχρόνιες σχέσεις εμπιστοσύνης με τους συμμετόχους

Το Ινστιτούτο Εταιρικής Υπευθυνότητας (CRI), σε συνεργασία με ανεξάρτητους ειδικούς και με στόχο τη διάδοση της εφαρμογής της Εταιρικής Υπευθυνότητας σύμφωνα με τα διεθνή Standards και πρακτικές, λάνσαρε πριν δύο χρόνια το **CRI pass**, ένα εργαλείο σχεδιασμένο για **Μικρομεσαίες**

CRI PASS

για όσες επιχειρήσεις κάνουν
τα πρώτα τους βήματα στην
Εταιρική Υπευθυνότητα



επιχειρήσεις αλλά και **Πολυεθνικές Επιχειρήσεις**, οι οποίες επιθυμούν να κάνουν τα πρώτα ολοκληρωμένα βήματα στην Εταιρική Υπευθυνότητα, ωφελοούμενες από τα πλεονεκτήματά της.

Πιο συγκεκριμένα, το **CRI pass** αποτελεί ένα διαγνωστικό εργαλείο που θα δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να γνωρίσουν βασικά ζητήματα, που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της μια υπεύθυνη επιχείρηση, με στόχο να **αναγνωριστούν για την εφαρμογή της Εταιρικής Υπευθυνότητας**. Πιο συγκεκριμένα, το εργαλείο αξιολογεί τις επιδόσεις των επιχειρήσεων σε τέσσερις βασικούς πυλώνες: **την κοινωνία, το περιβάλλον, τους εργαζόμενους και την αγορά**, και χωρίζεται σε **τέσσερις ενότητες**, κάθε μία από τις οποίες έχει διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας στη συνολική βαθμολογία: (1) Εταιρική Δέσμευση, (2) Υλοποίηση Δέσμευσης, (3) Διαχείριση, (4) Επίδοση και Επίπτωση.

Οι εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να δηλώσουν συμμετοχή στην αξιολόγηση του CRI pass όλο το χρόνο και η διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι ένας (1) μήνας, καθώς το ερωτηματολόγιο είναι έτσι σχεδιασμένο, που δεν απαιτείται πολύς χρόνος για τη συμπλήρωσή του. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να προσκομίσουν αποδεικτικά στοιχεία για τις απαντήσεις τους, τα οποία θα αξιολογηθούν από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες του Ινστιτούτου.

Μέσω της συμμετοχής στο **CRI Pass**, οι εταιρείες προετοιμάζονται κατάλληλα, προκειμένου να συμμετάσχουν στον απαιτητικό **CR Index (Εθνικό Δείκτη Εταιρικής Υπευθυνότητας)**, καθώς και τα 5 επίπεδα διάκρισης (**Silver, Bronze, Gold, Platinum, Diamond**). Σε συνέχεια της επιτυχούς ολοκλήρωσης της διαδικασίας, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν το **CRI Pass**.

Τελετή Βράβευσης CRI: Τρίτη 14 Ιουνίου 2016

Διάκριση σε 16 κορυφαίες εταιρείες για τις υψηλές επιδόσεις τους σε θέματα ΕΚΕ με τα εργαλεία CR Index & CRI Pass

Για 8η συνεχή χρονιά, με συνέπεια και συνέχεια το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης στηρίζει και επιβραβεύει την Εταιρική Υπευθυνότητα.

Φέτος, για πρώτη φορά το Ινστιτούτο επιβράβευσε τις εταιρείες **Όμιλος ΟΤΕ**, **Τράπεζα Πειραιώς** και **GENESIS Pharma** για τη διαχρονική συμμετοχή τους και στήριξη στο θεσμό **CR Index**.

Οι **Printec A.E.**, **Αττικές Διαδρομές** και **Πετρογκάζ Α.Ε.** κέρδισαν τον έπαινο «**CRI PASS**», που διεξάγεται για 2η συνεχή χρονιά από το Ινστιτούτο για τις εταιρείες που κάνουν τα πρώτα βήματά τους στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Σύμφωνα με τον Εθνικό Δείκτη Εταιρικής Ευθύνης, υπάρχουν **πέντε επίπεδα διάκρισης** των επιδόσεων ενός οργανισμού: **Diamond, Platinum, Gold, Silver** και **Bronze**. Φέτος στην Ελλάδα, μετά από δύο χρόνια και την κατάκτηση του πρώτου **DIAMOND** από την Αθηναϊκή Ζυθοποιία, το Ινστιτούτο ανένευσε το δεύτερο **DIAMOND**, την κορυφαία διάκριση του θεσμού, στον Όμιλο ΟΤΕ. Παρακάτω όλες οι διακρίσεις ανά κατηγορία:

- **DIAMOND:** Όμιλος ΟΤΕ
- **PLATINUM:** Τράπεζα Πειραιώς, Εθνική Τράπεζα,
- **GOLD:** WIND, Novartis, GENESIS Pharma
- **SILVER:** ΔΕΠΑ, Pfizer, NovoNordisk, Ελληνικός Χρυσός, MSD
- **BRONZE:** Ευρωπαϊκή Πίστη, Neptune Lines

Επιπλέον, δόθηκε ένα **βραβείο ανά επίπεδο** διάκρισης (**Best Progress Award**) για να τιμηθεί η εταιρεία με τη μεγαλύτερη πρόοδο σε σχέση με την περσινή της αξιολόγηση, καθώς και **ένας ειδικός έπαινος ανά πυλώνα αξιολόγησης** του CR Index για την εταιρεία με την καλύτερη επίδοση στο συγκεκριμένο πεδίο. Επίσης, για τρίτη φορά στο θεσμό, δόθηκε και το **Best New Entry Award**, το οποίο επιβράβευσε την καλύτερη εταιρεία που για πρώτη φορά συμμετέχει στον θεσμό:

- **Best Progress PLATINUM Award:** Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε.
- **Best Progress GOLD Award:** WIND

- **Best progress SILVER Award:** ΔΕΠΑ
- Έπαινος για την **ΚΟΙΝΩΝΙΑ:** GENESIS Pharma
- Έπαινος για το **ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:** MSD
- Έπαινος για το **ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:** Novartis
- Έπαινος για την **ΑΓΟΡΑ:** Εθνική Τράπεζα
- **Best Progress New Entry Award:** Pfizer

Δημήτρης Μαύρος, Πρόεδρος του Δ.Σ. του Ινστιτούτου Εταιρικής Ευθύνης «Η εμπειρία των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στο CRI, απ' ό,τι μας λένε οι ίδιες, είναι ότι το χαρακτηρίζουν σαν ένα διοικητικό εργαλείο που τους βοηθάει να αξιολογήσουν τη συμβολή των προγραμμάτων της ΕΚΕ στη βελτίωση της αξίας της επιχείρησης. Το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης πιστεύει ότι η υιοθέτηση της ΕΚΕ από τις επιχειρήσεις και η συμμετοχή τους στο CRIndex θα τις βοηθήσει να ξεπεράσουν πιο εύκολα τη δύσκολη οικονομική συγκυρία που βιώνει η χώρα μας».

Νίκος Αυλώνας, Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του Ινστιτούτου Εταιρικής Ευθύνης «Ο CRI είναι ένα εξαιρετικό εργαλείο για διαμόρφωση στρατηγικής Εταιρικής Υπευθυνότητας». Επίσης αναφέρθηκε στην πρόσφατη ετήσια έρευνα του CSE για τους Κοινωνικούς Απολογισμούς στην Ελλάδα όπως και την απουσία στρατηγικής από τις περισσότερες εταιρείες που εκδίδουν απολογισμούς σήμερα στην χώρα μας. Ταυτόχρονα αναφέρθηκε στην σημασία του θεσμού CRI Pass για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και επιχειρήσεις που κάνουν τα πρώτα βήματά τους στην Εταιρική Υπευθυνότητα.

Μαρία Λαζαρίμου, CEO Advocate/Burson-Marsteller & μέλος Δ.Σ. του Ινστιτούτου «Είναι σημαντικό να ηγείσαι με πράξεις και όχι λέξεις. Το θέμα της συμπεριφοράς, της εταιρικής ηθικής, του να κερδίζουμε την εμπιστοσύνη του κοινού είναι κάτι που θα δούμε τις εταιρείες να συνεχίσουν να αποζητούν και στο μέλλον, αν δεν βάλουν στο επίκεντρο των δραστηριοτήτων τους τον εταιρικό σκοπό και τη διαφάνεια».



Όλγα Μπορονόζη
Πρόεδρος - CSRingreece
Managing Director -
Capital Link
www.csringreece.gr
www.capitallink.com

Νίκος Μπορονόζης
Πρόεδρος -
Capital Link Inc.
www.capitallink.com



NEW YORK - LONDON - ATHENS - OSLO - SHANGHAI
www.capitallinkforum.com

Με ιστορικό 20 ετών στη διοργάνωση εξαιρετικά επιτυχημένων Επενδυτικών Συνεδρίων, η Capital Link εγκαινίασε πριν από 6 χρόνια τη διοργάνωση μιας σειράς Ετήσιων Συνεδρίων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στο Λονδίνο, την Αθήνα και τη Νέα Υόρκη, όπου έχει γραφεία. Το Συνέδριο, όπως και όλα τα Συνέδρια της Capital Link (στη Νέα Υόρκη, στο Λονδίνο, στην Αθήνα και στη Σαγκάη), συνδυάζουν μοναδικές δυνατότητες πληροφόρησης, τεχνολογίας και δικτύωσης. Το Ετήσιο Συνέδριο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, το οποίο παραδοσιακά παρακολουθούν 1.000+ συμμετέχοντες, αποτελεί πλατφόρμα κλειδί μέσω της οποίας γεφυρώνεται η επικοινωνία μεταξύ των εταιρειών των πολιτών και των Φορέων, στοχεύοντας στο χτίσιμο αποτελεσματικών σχέσεων μεταξύ τους. Το Συνέδριο έχει δύο όψεις -επιχειρηματική και κοινωνική- στοχεύοντας να παρουσιάσει τις πρωτοβουλίες που συμβάλλουν στην τόνωση της επιχειρηματικότητας, καθώς και στην αντιμετώπιση των σημαντικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει σήμερα η Ελληνική κοινωνία.

• Αντιλαμβάνομεν τις μεγάλες κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα η Ελληνική κοινωνία -Προσφυγικό, Ανθρωπιστική Κρίση, Υγεία -Υφεση/Ανεργία- και με αφορμή το 6ο Ετήσιο Συνέδριο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με τίτλο «Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία - Κοινωνία», το Capital Link CSRingreece ανέδειξε και προέβαλε:

- τις Ελληνικές Εταιρείες που συνέβαλαν το μέγιστο στην αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων μέσω συγκεκριμένων δράσεων και προγραμμάτων
- τους τρόπους χρηματοδότησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ), την οικονομική Υποστήριξη των τεσσάρων μεγάλων Ευρωπαϊκών Οργανισμών, καθώς και τις απόψεις και πρωτοβουλίες μιας ομάδας επιφανών επιχειρηματιών και επενδυτών από την Αμερική για το πώς η Ελλάδα μπορεί να ξαναμπει στον ορίζοντα των Διεθνών επενδυτών.

Η ταυτότητα του Capital Link CSRingreece παραμένει διπλή: Από την κοινωνική του πλευρά λειτουργεί πάντα ως «Γέφυρα επικοινωνίας» μεταξύ των Εταιρειών και των ΜΚΟ, με σημαντικά αποτελέσματα στην κάλυψη αναγκών των ΜΚΟ από τις εταιρείες, οι οποίες πληροφορούνται για τις ανάγκες τους μέσω της ιστοσελίδας. Από την επιχειρηματική του πλευρά, παρουσιάζει τη γκάμα Ευρωπαϊκών, επενδυτικών και χρηματοδοτικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών, που παρέχονται από εταιρείες, οργανισμούς και φορείς της Ελλάδας και του εξωτερικού, έχοντας ως σκοπό την υποστήριξη και χρηματοδότηση μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Εis αναγνώριση του έργου της, η Capital Link έλαβε πολλές σημαντικές διακρίσεις: το 2011 το Greek Shipping Lloyds Awards και επί δύο χρόνια, το 2012 και το 2013, τα βραβεία του Intercontinental Finance Magazine του Λονδίνου. Ο κ. Νικόλαος Μπορονόζης έχει βραβευθεί προσωπικά για την αδιάκοπη, αποτελεσματική και πετυχημένη προσπάθειά του να προωθήσει την Ελλάδα και την Ελληνική Ναυτιλία στο εξωτερικό και στις διεθνείς επενδυτικές κοινότητες από το International Propeller Club of the United States και το AHI-American Hellenic Institute.

Η Capital Link, με έδρα τη Νέα Υόρκη και γραφεία στο Λονδίνο, στην Αθήνα και στο Όσλο, δραστηριοποιείται εδώ και 20 χρόνια στον τομέα των Επενδυτικών Σχέσεων και Επικοινωνίας (Investor Relations & Financial Communication) (www.capitallink.com). Έχει καθιερωθεί ως η καλύτερη πλατφόρμα πληροφόρησης και δικτύωσης, για τους τομείς στους οποίους επικεντρώνεται, και συγκεκριμένα για τη ναυτιλία, την ενέργεια και συναφείς υποδομές. Οι δραστηριότητές της αποτελούνται από τρεις αλληλένδετους πυλώνες: τις Επενδυτικές Σχέσεις, τις Συμβουλευτικές Υπηρεσίες και τα Επενδυτικά Συνέδρια. Διοργανώνει κορυφαίες ποιότητας και μεγάλης κλίμακας Επενδυτικά Συνέδρια σε νευραλγικά κέντρα ανά τον κόσμο: Αθήνα, Νέα Υόρκη, Λονδίνο και Σαγκάη (www.capitallinkforum.com). Η τεχνολογία και η ηγετική θέση που έχει κερδίσει διεθνώς στον τομέα των Investor Relations, συνεργαζόμενη με την πλειοψηφία των ναυτιλιακών εταιρειών που είναι εισηγμένες στα δύο Αμερικανικά Χρηματιστήρια, το Χρηματιστήριο του Λονδίνου, το Χρηματιστήριο Αθηνών, καθώς και με πολλές εταιρείες στην Ελλάδα, στην Ευρώπη, στις ΗΠΑ, στη Κίνα και στη Χιλή, της δίνει τη δυνατότητα να προσφέρει υψηλής ποιότητας προσωποποιημένες υπηρεσίες στους πελάτες της.

Είναι η πιο αναγνωρίσιμη εταιρεία Επενδυτικών Σχέσεων στο συγκεκριμένο τομέα, ενώ έχει αναπτύξει μία σειρά από δραστηριότητες που συμβάλλουν στην προβολή της ναυτιλίας στο διεθνές επενδυτικό κοινό, σε αναλυτές, σε τραπεζίτες και σε ΜΜΕ (www.capitallinkshipping.com).

Από τον Ιανουάριο του 2011, η Capital Link επέκτεινε τις δραστηριότητές της στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, δημιουργώντας έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό τεχνολογίας, επικοινωνίας και προβολής θεμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, τόσο γενικά (www.CSRinGreece.com) όσο και εξειδικευμένα για το χώρο της ναυτιλίας (www.MaritimeCSR.com).

Φέτος η Capital Link γιορτάζει την εικοστή επέτειό της

CSRingreece.gr & MaritimeCSR.com: Μεγάλες Διαδικτυακές πλατφόρμες προβολής και ενημέρωσης

Το CSRingreece.gr είναι μια πρωτοποριακή ιστοσελίδα - εργαλείο δουλειάς που φιλοξενεί και προβάλλει λεπτομερώς πάνω από 460 εταιρείες και σχεδόν 360 φορείς, ενώ παράλληλα αποστολή του είναι να:

- Αποτελεί μία συγκεντρωτική πηγή ενημέρωσης και προβολής όλων των νέων και των εξελίξεων που αφορούν στο χώρο της ΕΚΕ στην Ελλάδα και στο εξωτερικό
- Δίνει βήμα και φωνή σε Συλλόγους, Ιδρύματα, ΜΚΟ, απ' όλη την Ελλάδα
- Προβάλλει τις ανάγκες της Κοινωνίας και των φορέων που την εκπροσωπούν
- Προβάλλει τις δράσεις των κοινωνικά υπεύθυνων εταιρειών
- Διευκολύνει την πρόσβαση του επιχειρηματικού κόσμου σε Μη Κυβερνητικούς και Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς, μέσα σ' ένα πλαίσιο πλήρους διαφάνειας



- Διευκολύνει και επιτυγχάνει συμπράξεις μεταξύ των δύο και αποτελεί γέφυρα επικοινωνίας μεταξύ όλων των κοινωνικών, επιχειρηματικών ομάδων, καθώς και των φορέων που εκπροσωπούν την Κοινωνία
- Φιλοξενεί και προβάλλει έρευνες και μελέτες από μεγάλα ξένα και Ελληνικά Πανεπιστήμια, καθώς και όλες τις νέες διατάξεις και αποφάσεις διεθνών φορέων για την ΕΚΕ.

Το **MaritimeCSR.com** είναι το Αγγλικό portal που παρουσιάζει τις ενέργειες, καθώς και τους κανονισμούς ΕΚΕ που ισχύουν στο χώρο της Ναυτιλίας, σε διεθνές επίπεδο, και λειτουργεί ως συγκεντρωτική πηγή ενημέρωσης και προβολής των δράσεων των ναυτιλιακών εταιρειών και, γενικότερα, όλων των νέων και πληροφοριών για τα θέματα της ΕΚΕ ναυτιλίας. Απευθύνεται σ' ένα ευρύ κοινό που περιλαμβάνει κυβερνητικά στελέχη, μη κυβερνητικούς οργανισμούς, τις ενώσεις του κλάδου, την επενδυτική και χρηματοοικονομική κοινότητα, τις ναυτιλιακές εταιρείες διεθνώς που εφαρμόζουν στρατηγική ΕΚΕ, καθώς και τους απολογισμούς τους.

Υπηρεσίες:

1) Εβδομαδιαία newsletters

Έχοντας ως στόχο την ανάδειξη της σημασίας της ΕΚΕ και τη μεγιστοποίηση της προβολής των σημαντικών θεμάτων ΕΚΕ, γίνεται ευρεία διανομή εβδομαδιαίως των εξής newsletters :

- **CSRinGreece Newsletter** - σε 13.000 παραλήπτες σε Κύπρο και Ελλάδα
- **MaritimeCSR Newsletter** - σε 21.000 παραλήπτες σε Ευρώπη και Αμερική.

2) Γραπτές & Τηλεοπτικές Συνεντεύξεις

Ο μηχανισμός περιλαμβάνει τη δημιουργία γραπτών και τηλεοπτικών συνεντεύξεων και την προβολή τους μέσω των portals της Capital Link για την ΕΚΕ, των ηλεκτρονικών εβδομαδιαίων newsletters και την αποστολή τους με e-mails στο εκτεταμένο database της Capital Link σε Ελλάδα και εξωτερικό.

3) Διοργάνωση Webinars

Η Capital Link διοργανώνει σε συνεχή βάση webinars σε όλους τους τομείς που δραστηριοποιείται. Στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, σκοπός τους είναι η επίτευξη υψηλότερων επιπέδων απόδοσης, η διάδοση των ενεργειών καθώς και των αποτελεσμάτων τους, και η εξάπλωση της συλλογικής δράσης. Ενδεικτικά να αναφέρουμε τη συμμετοχή κορυφαίων ονομάτων του χώρου, όπως: ο κ. Joe Sibilila, CEO, CSRwire, Chad Spitler (BlackRock), Steve Lydenberg (Domini Mutual Fund), R. Paul Herman (Human Impact + Profit Investor Inc.), Paul Griffin, Professor of Management, Graduate School of Management, University of California (Davis).

4) Διοργάνωση Ετήσιων Συνεδρίων

Η Capital Link διακρίνεται για το εκτεταμένο δίκτυο υψηλού επιπέδου επαφών που έχει δημιουργήσει χάρη στην ποιότητα των υπηρεσιών της και τον επαγγελματισμό της. Εταιρείες κολοσσοί και προσωπικότητες διεθνούς κύρους τιμούν την εταιρεία με τη συμμετοχή τους στα Συνέδρια της. Η διοργάνωση ετήσιων Συνεδρίων σε Αθήνα, Λονδίνο, Νέα Υόρκη και Σανγκάι έχει ως στόχο να βοηθήσει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τα οφέλη της ΕΚΕ και να παρέχει πρόσθετα κίνητρα για τη διάδοση των πρακτικών ΕΚΕ στις επενδυτικές και οικονομικές κοινότητες, στις ενώσεις του κλάδου, καθώς και στο ευρύ κοινό.

ΑΘΗΝΑ

1ο Ετήσιο Συνέδριο ΕΚΕ «ΣΤΗΡΙΖΩ» - 28 Ιουνίου 2011

Κεντρικός ομιλητής: κ. Michel Doucin, Πρέσβης του Γαλλικού Υπουργείου Εξωτερικών με αρμοδιότητα τη Βιοηθική και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

2ο Ετήσιο Συνέδριο ΕΚΕ: «Η Κρίση ως Ευκαιρία για Αφύπνιση» - 26 Απριλίου 2012

Κεντρικός ομιλητής: κ. Robin Edme, Senior Advisor Responsible Finance, Office of the Commissioner - General for Sustainable Development - French Ministry of Ecology, Sustainable Development, Transport and Housing.

3ο Ετήσιο Συνέδριο ΕΚΕ: «Ο Άνθρωπος για τον Άνθρωπο» - 27 Ιουνίου 2013

Κεντρικός ομιλητής: κ. Γιώργος Λογοθέτης, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου Libra.

4ο Ετήσιο Συνέδριο ΕΚΕ: «Για Ένα Καλύτερο αύριο» - 27 Μαΐου 2014

Κεντρικός Ομιλητής: κ. John Catsimatidis, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος, Red Apple Group Νέας Υόρκης. Ο Υπουργός κ. Κυριάκος Μητσοτάκης του απένειμε το βραβείο «2014 Capital Link CSR Leadership Award».

5ο Ετήσιο Συνέδριο ΕΚΕ: «Επιχειρηματικότητα Καινοτομία Κοινωνία» - 25 Ιουνίου 2015

Κεντρικός Ομιλητής κ. C. Dean Metropoulos, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος της Metropoulos & Company. Κορυφαίο σημείο του Συνεδρίου αποτέλεσε η συμμετοχή ΕλληνοΑμερικανών Business Leaders: κκ. John Calamos, John Koudounis, George Logothetis, Dennis Mehiel, C. Dean Metropoulos & Stelios Zavvos, που επιθυμούν και προσπαθούν να ξαναμπει η Ελλάδα στον ορίζοντα των διεθνών επενδυτών. Ακολούθησε ανοιχτή συζήτηση με το κοινό συμμετεχόντων στο Συνέδριο απαντώντας στα ερωτήματά τους.

6ο Ετήσιο Συνέδριο ΕΚΕ: «Αντιμετωπίζοντας τις Προκλήσεις» - 27 Ιουνίου 2016

Το Διεθνές Βραβείο «2016 CAPITAL LINK CSR LEADERSHIP AWARD» απονεμήθηκε στον κ. Νίκο Μούγιανη, Ιδρυτή & Διευθύνοντα Σύμβουλο της Mana Products, Inc., από τον Υφυπουργό Εξωτερικών, κ. Δημήτρη Μάρδα. Το Ελληνικό Βραβείο «2016 CAPITAL LINK CSR LEADERSHIP AWARD» απονεμήθηκε στον κ. Γρηγόριο Στεργιούλη, Διευθύνοντα Σύμβουλο των Ελληνικών Πετρελαίων, από τον κ. Γιώργο Πατούλη, Δήμαρχο Αμαρουσίου, Πρόεδρο Ιατρικού Συλλόγου Αθηνών και Πρόεδρο της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας.

Κορυφαίο σημείο του Συνεδρίου αποτελεί: Η συμμετοχή ΕλληνοΑμερικανών Business Leaders: κκ. John Calamos, Dean Dakolias, C. Dean Metropoulos, Nikos Mouyiariis & John Koudounis και των εκπροσώπων των 4 Ευρωπαϊκών Οργανισμών - Ευρωπαϊκή Τράπεζα Ανασυγκρότησης & Ανάπτυξης (EBRD), Διεθνής Οργανισμός Χρηματοδότησης (IFC), Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων (EIF) και Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων.

ΛΟΝΔΙΝΟ

- 2 Νοεμβρίου, 2016 - 6th Annual Shipping & Offshore CSR Forum
- 3 Νοεμβρίου, 2015 - 5th Annual Shipping & Offshore CSR Forum
- 4 Νοεμβρίου, 2014 - 4th Annual Shipping & Offshore CSR Forum
- 24 Οκτωβρίου, 2013 - 3rd Annual Shipping & Offshore CSR Forum
- 31 Οκτωβρίου, 2012 - 2nd Annual Shipping & Offshore CSR Forum
- 27 Οκτωβρίου, 2011 - 1st Annual Shipping & Offshore CSR Forum

ΝΕΑ ΥΟΡΚΗ

13 Μαρτίου, 2013 - CSR Forum - CSR & IR - Maximizing Shareholder Value. Σε συνεργασία με το New York Stock Exchange, η Capital Link διοργάνωσε στις 13 Μαρτίου 2013 Συνέδριο ΕΚΕ στη Νέα Υόρκη με θέμα: «CSR & IR - Maximizing Shareholder Value», στο οποίο συμμετείχαν εταιρείες κολοσσοί και σημαντικοί οργανισμοί κάνοντας παρουσιάσεις σχετικές, ενδεικτικά αναφέροντας: Alcoa, Blackrock, Clinton Global Initiative, GRI - Global Reporting Initiative USA, Deloitte & Touche LLP, Domini Funds, Intel, Robert F. Kennedy Center Foundation κ.ά.

ΟΤΑΝ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΠΡΑΞΗ

Το EBEN GR είναι ενεργό μέλος του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου, που απαριθμεί ήδη 43 χώρες μέχρι σήμερα, με χιλιάδες μέλη εταιρείες, κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς οργανισμούς, ακαδημαϊκά πρόσωπα, στελέχη εταιρειών και φοιτητές.

Κύρια δραστηριότητα του οργανισμού είναι να προωθήσει την Εταιρική Ηθική σε όλους τους τομείς της σύγχρονης ζωής, μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης των εργαζομένων, παρουσιάσης μοντέρνων μεθόδων ανάπτυξης που ωφελούν όχι μόνο τις επιχειρήσεις, αλλά και την ευρύτερη κοινωνία, και πάνω από όλα να ενισχύσει την καλλιέργεια εταιρικής κουλτούρας, που θα διασφαλίζει με μοναδική ισορροπία τα συμφέροντα όλων των stakeholders.

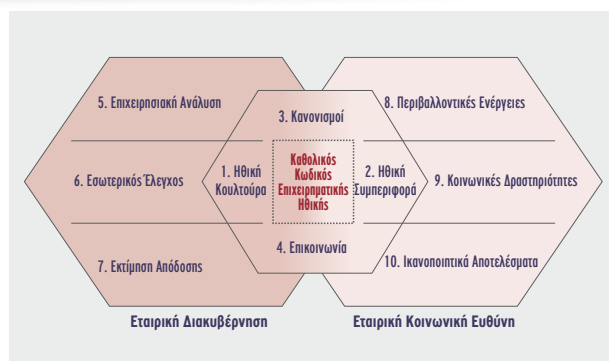
ΤΟ ΔΣ του EBEN GR αποτελείται από

Πρόεδρος	Αντιπρόεδρος	Γεν. Γραμματέας	Ταμίας	Μέλος	Μέλος	Μέλος
Αντώνης Γκορτζής	Απόλλων Καρακαλάς	Τζελίνα Καρελλά	Νικόλαος Τσάκωνας	Γιάννης Φίλος	Γεώργιος Σαρρής	Κώστας Σισμανίδης

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ SOCIAL ENVIRONMENTAL ETHICAL GOVERNANCE



Το SEE G BUSINESS MODEL EBEN GR προάγει «αρμονικά» την Επιχειρηματική Κοινωνική Ευθύνη και Διακυβέρνηση. Μέσω του μοντέλου, μία εταιρεία, είτε μικρομεσαία είτε μεγάλη, ένας οργανισμός, είτε δημόσιος είτε ΜΚΟ, μπορεί να διασφαλίσει την ευθυγράμμιση με τις απαιτήσεις του μοντέλου, οι οποίες επιβεβαιώνουν την επιχειρηματική ηθική/περιβαλλοντική και κοινωνική αριστεία του επιχειρηματικού περιβάλλοντος αυτής. Βασισμένο στην ακαδημαϊκή αλλά και επαγγελματική εμπειρία των δημιουργών και αξιολογητών του, το μοντέλο βασίζεται σε δύο βασικούς εταιρικούς πυλώνες, την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Εταιρική Διακυβέρνηση, με συνδετικό πάντα κρίκο την Επιχειρηματική Ηθική και τον αντίστοιχο Εταιρικό Κώδικα που την εκφράζει. Αποτελείται από τρία επίπεδα με αντίστοιχες επιβραβεύσεις και ενσωματώνει σύγχρονα συστήματα και μεθόδους που συμβάλλουν ριζικά στην επιτυχία μιας εταιρείας.



EBEN AWARDS 2015

Στις 03/11/2015 πραγματοποιήθηκε στο Ίδρυμα Ευγενίδου, με ιδιαίτερη επιτυχία, η ετήσια εκδήλωση EBEN GR AWARDS 2015, όπου και διακρίθηκαν (μετά από διαδικασία site visit) οι παρακάτω εταιρείες:

Platinum AWARDS 2015 (Κατά αλφαβητική σειρά)

- ALLSEAS MARINE SA
- ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α
- INTRALOT SA
- VODAFONE ΠΑΝΑΦΟΝ ΑΕΕΤ

BASIC MODEL FOR SMALL AND MEDIUM COMPANIES 2015

(Κατά αλφαβητική σειρά)

- Γραφείο «ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΕΛΑΘ» ΤΗΣ ΕΤΕ
- ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
- PHOENIX ECTS LIMITED
- SEFCO ZEELANDIA SA
- SIVOTA DIAMOND SPA RESORT
- SRH Marine Electronics SA

BRONZE AWARDS 2015

- ALERT SHIPPING AGENCIES LTD

GOLDEN AWARDS 2015 (Κατά αλφαβητική σειρά)

- ATHENIAN SEA CARRIERS LTD
- ENTERPRISES SHIPPING & TRADING SA
- MARS Hellas
- TSAKOS SHIPPING AND TRADING SA

Ακολούθησαν τα βραβεία για το διαγωνισμό διπλωματικών εργασιών από μεταπτυχιακούς φοιτητές, με θέμα "ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ ΓΙΑ ΒΙΩΣΙΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ", που διοργάνωσε το EBEN GR με χορηγία της ALPHA BANK και το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, και για τη συμμετοχή τους έλαβαν:

1. ΒΕΛΗ ΒΑΡΒΑΡΑ (ΟΙΚ.ΠΑΝ. ΑΘΗΝΩΝ) - 1η θέση
2. ΦΑΜΕΛΙΤΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ (ΠΑΝ.ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ) - 2η θέση
3. ΜΠΟΡΜΠΟΤΣΙΑΛΟΥ ΟΛΓΑ (ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ) - 3η θέση.



PLATINUM AWARDS 2016

Στις 15/6/2016 πραγματοποιήθηκε, στις εγκαταστάσεις του Κέντρου Καινοτομίας του ομίλου INTRALOT, ειδική εκδήλωση για τις διακρίσεις PLATINUM AWARDS 2016.

Platinum AWARDS 2016 (Κατά αλφαβητική σειρά)

- ALLSEAS MARINE S.A
- ATHENIAN SEA CARRIERS LTD
- ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
- ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α
- INTRALOT SA
- TSAKOS GROUP OF COMPANIES
- MARS Hellas
- VODAFONE ΠΑΝΑΦΟΝ ΑΕΕΤ

SUSTAINABILITY FRAMEWORK (REPORTING)

Το EBEN παρουσίασε, κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης PLATINUM AWARDS 2016, την Έκθεση Αειφορίας που βασίζεται στο μοντέλο SEE G και αναμένεται να εφαρμοσθεί σε κάθε επιχείρηση που επιθυμεί να αποτυπώσει τον Κοινωνικό Απολογισμό της. Το Sustainability Framework εφαρμόστηκε ήδη πιλοτικά από την εταιρεία ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ, η οποία και αποτύπωσε τον Κοινωνικό Απολογισμό σύμφωνα με τις προδιαγραφές του.

HUMAN RESOURCES ETHICAL HR ANALYTICS

Ένα εξαιρετικά καινοτόμο εργαλείο HR προέκυψε από τη συνεργασία του EBEN GR με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο της Αθήνας (το μεταπτυχιακό τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού) και την καθηγήτρια κυρία Νάνσυ Παπαλεξανδρή. Η πιλοτική εφαρμογή του πραγματοποιήθηκε με επιτυχία στις εταιρείες ATHENIAN SEA CARRIERS LTD και SRH ELECTRONICS SA.

AMBASSADORS CLUB

(ACE) AMBASSADORS CLUB OF EBEN

Είναι μία αυτόνομη Ευρωπαϊκή Λέσχη, που δημιουργήθηκε το 2015 με πρωτοβουλία του EBEN (ελληνικό παράρτημα) με ευρωπαϊκή προοπτική. Στόχος του ACE είναι να συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας έργων κοινής ωφελείας μέσω της διάδοσης της ιδέας της επιχειρηματικής ηθικής, έχοντας ως βάση τις Αριστοτελικές Αρετές.

Μέσο επίτευξης του στόχου είναι η συστηματοποίηση των τομέων κοινωνικής υπευθυνότητας και ο συντονισμός αυτού από έμπειρα μέλη του ACE, ανά τομέα, ώστε να ενεργοποιηθούν όσο γίνεται περισσότερες ενδιαφερόμενες εταιρείες.



Ως αποτέλεσμα του συντονισμού και της διεύθυνσης της υποστήριξης των έργων, προσδοκούμε με τη λειτουργία του εθελοντικού οργανισμού ACE να επέλθει αύξηση παραγωγικότητας προς όφελος της κοινωνίας. Πρόεδρος του ACE EBEN είναι ο κος Παυλάκης, επίτιμος πρόεδρος ο κος Α. Γκορτζής, Γραμματέας η κα Τζελίνα Καρελλά και Ταμίας είναι ο Δρ. Νίκος Τσάκωνας. Στόχος του (ACE) EBEN Ambassadors Club, όπως το ονομάζουμε συντομογραφικά, είναι να εμπνεύσει διακεκριμένα στελέχη επιχειρήσεων, στο πλαίσιο ενός δικτύου, τα οποία ασπάζονται παρόμοιες απόψεις και συντονίζουν ενέργειες κοινωνικής υποστήριξης.

ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΕΛΛΑΣ Business Integrity Forum



Τι είναι το Business Integrity Forum της Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδος;

Πολλές εταιρείες - ιδιαίτερα αυτές που δραστηριοποιούνται εκτός εθνικών συνόρων - έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας και πολιτική προστασίας από τη διαφθορά. Επιπλέον, βελτιώνουν συνεχώς συστήματα και διαδικασίες, αξιολογούν και αναθεωρούν εργαλεία, συμβουλευονται εμπειρογνώμονες, ενημερώνουν και εκπαιδεύουν τους εργαζομένους τους, ώστε να περιοριστεί ο κίνδυνος έκθεσης και να βελτιωθεί το επίπεδο ακεραιότητας της εταιρείας. Η αντίστοιχη τάση αρχίζει σταδιακά να διαφαίνεται και σε εταιρείες μικρότερου μεγέθους, οι οποίες μπορούν να προβάλλουν τον κώδικα δεοντολογίας και τις ηθικές πρακτικές της εταιρείας ως συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού.

Το Business Integrity Forum (BIF) είναι μια πρωτοβουλία που έχει αναπτύξει η Διεθνής Διαφάνεια. Αφορά στη δημιουργία ενός δικτύου, το συντονισμό του οποίου έχει η Διεθνής Διαφάνεια Ελλάς, με τη συμμετοχή εταιρειών μελών, οι οποίες διακηρύσσουν ανοιχτά τη δέσμευσή τους να λειτουργούν με διαφάνεια, υιοθετώντας συγκεκριμένες πολιτικές και πρακτικές χρηστής διακυβέρνησης.

Το BIF φιλοδοξεί να αποτελέσει έναν ανεπίσημο και οικείο χώρο, όπου τα μέλη του να μπορούν να έχουν ενημερωτικές συζητήσεις, να ανταλλάσσουν πληροφορίες για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε θέματα εφαρμογής των πολιτικών και των πρακτικών κατά της διαφθοράς, και να έχουν πρόσβαση στα εργαλεία και την τεχνογνωσία της Διεθνούς Διαφάνειας, καθώς και στις εκδηλώσεις και το διεθνές δίκτυο της Οργάνωσης.

Γιατί μια εταιρεία να γίνει μέλος;

Η συνεργασία των εταιρειών με τη Διεθνή Διαφάνεια, η οποία είναι ευρέως γνωστή για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών και εργαλείων που ενισχύουν τη διαφάνεια και ακεραιότητα, αλλά και για το υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης και τεχνογνωσίας που διαθέτει, μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη μιας εταιρικής κουλτούρας, που να προάγει τη διαφάνεια, και στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εταιρικής πολιτικής κατά της διαφθοράς με το να:

- βοηθήσει τις εταιρείες μέλη να αναπτύξουν πολιτικές και διαδικασίες που συμβαδίζουν με τα υψηλά πρότυπα της Διεθνούς Διαφάνειας, παρέχοντας εργαλεία και καλές πρακτικές

- δημιουργήσει έναν πυρήνα εταιρειών που επικοινωνούν ανοιχτά τη δέσμευσή τους για διαφάνεια, επιδιώκοντας με αυτόν τον τρόπο να αποτελέσουν καλό παράδειγμα χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης στον επιχειρηματικό κόσμο.

Τα μέλη του BIF απολαμβάνουν:

- Δύο **συναντήσεις στρογγυλής τράπεζας** το χρόνο, με εισηγήσεις ειδικών και άλλων προσκεκλημένων από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Η θεματολογία περιλαμβάνει καλές πρακτικές, είτε από τη Διεθνή Διαφάνεια είτε από την εμπειρία των μελών, καθώς και ενημέρωση για τις τελευταίες εξελίξεις σε θέματα διαφάνειας και διαφθοράς
- **Τακτικές ενημερώσεις** για τις εξελίξεις σε θέματα καταπολέμησης της διαφθοράς, είτε αφορούν αλλαγές στο νομικό πλαίσιο είτε αφορούν σε αποτελέσματα ερευνών και αναλύσεων
- Πρόσβαση στις **εκδηλώσεις** της Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδος και συμμετοχή στο ετήσιο συνέδριο της Οργάνωσης, στο οποίο θα συμμετέχουν επιφανείς προσωπικότητες από τις επιχειρήσεις, την πολιτική, την Κοινωνία των Πολιτών και τον ακαδημαϊκό χώρο
- Συμμετοχή στο **διεθνές δίκτυο της Διεθνούς Διαφάνειας**. Η Διεθνής Διαφάνεια Ελλάδος μπορεί να διευκολύνει την επικοινωνία με εμπειρογνώμονες της Διεθνούς Οργάνωσης, όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο
- **Πρόσβαση στα εργαλεία** που έχει αναπτύξει η Διεθνής Διαφάνεια, όπως Due Diligence check list, RESIST (εργαλείο για αντίσταση στη δωροδοκία), Transparency in Corporate Reporting (TRAC), Corporate Benchmark Tool, Codes of Conducts for Small-Medium size Enterprises κ.α.





Αρχές μέλους

Όλα τα μέλη του BIF επιθυμούν να κατακτήσουν το υψηλότερο επίπεδο διαφάνειας και μοιράζονται το όραμα του παγκόσμιου κινήματος της Διεθνούς Διαφάνειας:

«Ένας κόσμος όπου οι κυβερνήσεις, οι πολιτικοί, οι επιχειρήσεις, η κοινωνία των πολιτών και η καθημερινή ζωή των ανθρώπων θα είναι απαλλαγμένη από τη διαφθορά».

Στη Διεθνή Διαφάνεια κατανοούμε ότι ίσως να μην έχουν εξαρχής όλα τα μέλη μας ένα πρόγραμμα υψηλών προδιαγραφών για την καταπολέμηση της διαφθοράς, είναι όμως σημαντικό να εκφράζουν τη δέσμευση ότι η πολιτική που θα ακολουθήσουν θα συνάδει με το πλαίσιο του “Business Principles for Countering Bribery”, το οποίο έχει αναπτύξει η Διεθνής Διαφάνεια.

Πιο συγκεκριμένα:

- Δεσμεύονται να λειτουργούν με υψηλές προδιαγραφές ακεραιότητας και διαφάνειας
- Έχουν ή δεσμεύονται να έχουν λεπτομερή πολιτική κατά της διαφθοράς
- Δεσμεύονται να παρακολουθούν και να αξιολογούν την αποτελεσματική εφαρμογή αυτής της πολιτικής σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της εταιρείας
- Δεσμεύονται να ενστερνιστούν τις αρχές του GLOBAL COMPACT.

Πώς να γίνετε μέλος

Μπορείτε να καλέσετε στα γραφεία της Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδος στο 210 7224940. Θα οριστεί συνάντηση με στελέχη της Εταιρείας και της Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδος, κατά την οποία θα παρουσιαστεί αναλυτικότερα το πρόγραμμα, ώστε να πιστοποιηθεί ότι υπάρχει αμοιβαίο ενδιαφέρον για να προχωρήσει η συνεργασία.

Λίγα λόγια για τη Διεθνή Διαφάνεια

Η Διεθνής Διαφάνεια ιδρύθηκε το 1993 και είναι ένας Διεθνής Μη Κυβερνητικός, Μη Κερδοσκοπικός Οργανισμός, ένα παγκόσμιο κίνημα, που μάχεται τη διαφθορά. Με την κεντρική Διοίκηση στο Βερολίνο και με 100 τμήματα στον κόσμο, η Διεθνής Διαφάνεια διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο να εντάσσει τα θέματα διαφθοράς στην ατζέντα των

κυβερνήσεων και των επιχειρήσεων.

Η δράση της Διεθνούς Διαφάνειας επικεντρώνεται σε δύο άξονες:

- Συμβάλλει στην ανάδειξη του προβλήματος της διαφθοράς, διεξάγοντας έρευνες και υλοποιώντας εκστρατείες ευαισθητοποίησης (Advocacy).

Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποιες από τις σημαντικότερες έρευνες:

- «Δείκτης Αντίληψης Διαφθοράς» (Corruption Perception index/ CPI, παγκόσμια, ετήσια έρευνα για την αντίληψη διαφθοράς στο δημόσιο τομέα)
- Global Corruption Barometer (έρευνα για τη δωροδοκία και την αντίληψη των πολιτών για τη διαφθορά)
- «Σύστημα Εθνικής Ακεραιότητας» (National Integrity System, εκτενής έρευνα που εξετάζει σε βάθος τους βασικούς πυλώνες διακυβέρνησης των χωρών).

- Με τη συμμετοχή ειδικών επιστημόνων και φορέων, η Διεθνής Διαφάνεια αναπτύσσει εργαλεία ώστε να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά η διαφθορά.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Σύμφωνο ακεραιότητας (Integrity Pact), πρόγραμμα για την καταπολέμηση της διαφθοράς στις δημόσιες προμήθειες
- TRAC (Transparency in Corporate Reporting), εργαλείο benchmarking εταιρειών
- Codes of Conducts for Small-Medium Enterprises.

Στη Διεθνή Διαφάνεια Ελλάς, στα 20 χρόνια παρουσίας μας στη χώρα, αγωνιζόμαστε δυναμικά για να επέλθουν ουσιαστικές αλλαγές, τόσο σε επίπεδο διακυβέρνησης όσο και σε επίπεδο κοινωνίας. Μέσα από τα εργαλεία του κινήματος και τις διεθνείς ή τοπικές έρευνες που διεξάγουμε, όπως για παράδειγμα την αξιολόγηση του Εθνικού Συμφώνου Ακεραιότητας και την πρότασή μας για το Πολιτικό Χρήμα, προσφέρουμε την εμπειρία και την τεχνογνωσία μας και ασκούμε πιέσεις ώστε να υιοθετηθούν πρακτικές που ενισχύουν τη διαφάνεια.

Συνεργαζόμαστε στενά με το Δημόσιο και τον Ιδιωτικό τομέα, καθώς και με την Κοινωνία των Πολιτών, με στόχο να μάθουμε περισσότερα για τη διαφθορά και να την καταπολεμήσουμε.

«Πολιτισμός-Τουρισμός-Ανάπτυξη» το Geo Routes στρατηγικός συνεργάτης με Σέρρες & Πιερία

Με τη στενή συνεργασία του Αντιπεριφερειάρχη της Π.Ε. Σερρών, κου Ι. Μωυσιάδη, και της Αντιπεριφερειάρχου της Π.Ε. Πιερίας, κας Σ. Μαυρίδου, το Geo Routes προχωρά στο σχεδιασμό των πολιτιστικών διαδρομών για τις συγκεκριμένες περιφερειακές ενότητες της Κεντρικής Μακεδονίας.

Σκοπός της συνεργασίας αυτής είναι ο επισκέπτης να μπορέσει να βιώσει τα απόκρυφα της «άλλης» Ελλάδας, να ανακαλύψει τόπους σπάνιας φυσικής ομορφιάς, με σημαντικά μνημεία και αξιοθέατα, όπως επίσης και να συναντήσει ανθρώπους ξεχωριστούς, ευαίσθητους και φιλόξενους.

Τα πολιτιστικά οδοιπορικά των Geo Routes στις Σέρρες και στην Πιερία θα προβάλουν το φυσικό, ιστορικό, θρησκευτικό και το, εν γένει, πολιτισμικό απόθεμα των περιοχών και θα είναι διαθέσιμα στον επισκέπτη καθόλη τη διάρκεια του έτους, από το διαδίκτυο ή μέσω πιστοποιημένων τοπικών παρόχων υπηρεσιών.

Για τις δύο περιοχές, το Geo Routes έχει ήδη δημιουργήσει χάρτες και mottos που θα συνοδεύουν την επικοινωνιακή στρατηγική, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Το Geo Routes Cultural Institute, μέσω των θεματικών οδοιπορικών πολιτιστικού και περιβαλλοντικού χαρακτήρα, αποσκοπεί στην ανάδειξη της «άλλης» Ελλάδας, στην προβολή της πολιτιστικής της κληρονομιάς και στη συμβολή για την ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας, μέσω προγραμμάτων Εθελοντισμού και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Για την προστιθέμενη αξία που παράγουν στο τρίπτυχο «Πολιτισμός-Τουρισμός-Ανάπτυξη», τα πολιτιστικά οδοιπορικά Geo Routes & Aegean Routes τελούν υπό την αιγίδα της Ε.Ε.Ε. για την UNESCO, αποτελούν Πρότυπο Βέλτιστης Πρακτικής (37η Σύνοδος της Γενικής Διάσκεψης της UNESCO στο Παρίσι), υποστηρίζονται, δε, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωκοινοβούλιο στην Ελλάδα.

Συμπληρωματικά, το Geo Routes Cultural Institute αντιπροσωπεύει για την Ευρώπη το Model Youth China (μελλοντικοί Ηγέτες της Κίνας), τηρεί





GEOROUTES
ECO TOURISM & CULTURAL EXPEDITIONS



AEGEANROUTES
ECO TOURISM & CULTURAL EXPEDITIONS



Μνημόνια Συνεργασίας με το National Kyiv-Pechersk Historical & Cultural Preserve (Κίεβο Ουκρανίας) και με το China Cultural Heritage Protection Center (ΥΠΠΟ Κίνας), είναι στρατηγικός συνεργάτης με το Global Diplomatic Forum (UK), με το Hellenic Institute of Logistics Management κ.ά.

Στο πλαίσιο Βιωματικών προγραμμάτων επιβράβευσης (**incentives**), Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (**CSR**), ή/και επιμόρφωσης (**training**), τα πολιτιστικά οδοιπορικά Geo Routes & Aegean Routes καλύπτουν ανάγκες και ζητούμενα για Οργανισμούς και Επιχειρήσεις, οι οποίοι αναζητούν το αυθεντικό ξεχωριστό και την εμπειρία εκείνη που μονάχα η φιλοσοφία και το δίκτυο των ανθρώπων του Geo Routes Cultural Institute έχει την ικανότητα να εξασφαλίζει.

Geo Routes Cultural Institute

📍 Αριστοτέλους 39, 104 33 Αθήνα ☎ 2102845980 ✉ info@geo-routes.com 🌐 www.geo-routes.com





Μιχάλης Σπανός
Διευθύνων Σύμβουλος Global Sustain



Η αειφορία ως μονόδρομος για τις επιχειρήσεις

Το 2015 η επιθυμία για τη μετάβαση σε ένα βιώσιμο κόσμο πέρασε στο στάδιο της χαρτογράφησης και της υλοποίησης μέσα από την υιοθέτηση των **Στόχων Αειφορίας του ΟΗΕ** (Sustainable Development Goals - SDGs). Πρόκειται για τους 17 Στόχους Αειφορίας μέσα από τους οποίους η παγκόσμια κοινότητα φιλοδοξεί να διαχειριστεί κρίσιμα προβλήματα όπως είναι η φτώχεια, ο υποσιτισμός, η υπεύθυνη παραγωγή και κατανάλωση και η κλιματική αλλαγή, μεταξύ άλλων, μέχρι το 2030. Η "Agenda 2030" πλαισίωσε την αυξανόμενη παγκόσμια τάση κινητοποίησης και εναρμόνισης της κουλτούρας αειφορίας από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις. Στην Ευρώπη, η υιοθέτηση της **νέας Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που αφορά στη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών** και η ενσωμάτωσή της στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών, εγκαινίασε μια νέα εποχή διαφάνειας, ενισχύοντας τη λογοδοσία των επιχειρήσεων που υιοθετούν πολιτικές εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας. Πλέον, οι επιχειρήσεις συμμορφώνονται στα νέα δεδομένα που συνεπάγεται το ρυθμιστικό πλαίσιο, διαμορφώνουν στρατηγική αειφορίας και λογοδοτούν με βάση προϋποθέσεις, βελτιώνοντας έτσι τη λειτουργία τους, την ανταγωνιστικότητα, δημιουργώντας παράλληλα αξία για τους συμμετόχους τους. Στο οπλοστάσιο των επιχειρήσεων περιλαμβάνονται αναγνωρισμένα διεθνή πλαίσια τα οποία ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν όπως τα: Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών, Global Reporting Initiative (GRI), ISO 26000, EMAS κ.ά.

Ωστόσο, η αειφορία δεν είναι μόνο υποχρέωση. Είναι ευκαιρία. Οι εταιρείες που ενσωματώνουν στην πολιτική τους την αειφορία και τις αρχές της είναι εταιρείες που δεν εφαρμόζουν απλά το γράμμα του νόμου, αλλά δημιουργούν καλές πρακτικές, καινοτομούν, και κατά συνέπεια αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται από κοινό κι επενδυτές, αποτελώντας παραδείγματα αριστείας κι επιχειρηματικότητας.

Αναμφισβήτητα, οι νέες παγκόσμιες εξελίξεις αλλάζουν το πεδίο αειφορίας. Όλο και περισσότερες χώρες αναπτύσσουν εθνική στρατηγική, ενώ ήδη από το τρέχον έτος οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις που πληρούν τα κριτήρια καλούνται να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα. Ο σχεδιασμός στρατηγικής αειφορίας, οι απολογισμοί αλλά και η αξιακή αποτίμηση, χωρίς αμφιβολία αποτελούν προκλήσεις για τους οργανισμούς αλλά και σημαντικά εργαλεία αυτοβελτίωσης. Η **Global Sustain** είναι στο πλευρό των οργανισμών που βρίσκονται ante portas στην αειφορία, παρέχοντας συνεχή υποστήριξη μέσα από τη συμβουλευτική, την επικοινωνία, τη δικτύωση και την εκπαίδευση, με επίκεντρο το τρίπτυχο **άνθρωπος - περιβάλλον - οικονομική ωφέλεια**.

Αθήνα, Βερολίνο, Βρυξέλλες, Ζυρίχη, Κολόμπο, Λευκωσία, Λονδίνο, Νέα Υόρκη, Ντουμπάι

www.globalsustain.org
www.sustainabilityforum.gr
www.globalsustainyearbook.org

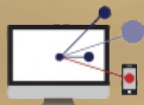
info@globalsustain.org



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΛΩΝ

ON-LINE

globalsustain.org: Τα μέλη της Global Sustain βρίσκουν στο portal της εταιρίας πεδίο για προβολή και επικοινωνία της στρατηγικής και των προγραμμάτων αειφορίας που αναπτύσσουν, μέσα από την ανάρτηση δελτίων τύπου, εταιρικών ανακοινώσεων, απολογισμών αειφορίας, συνεντεύξεων και βιογραφικών στελεχών, banners, mail shots, videos, podcasts



Newsletter: Εκδηλώσεις, ομιλίες, συνεντεύξεις, απόψεις, έρευνες, videos, podcasts, φωτογραφικό υλικό και διάφορα νέα, συνθέτουν το περιεχόμενο του newsletter, σε ελληνικά και αγγλικά, παρέχοντας ουσιαστική ενημέρωση για όλα τα τεκταινόμενα στο χώρο της εταιρικής υπευθυνότητας και της αειφορίας, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.



Social media: Μέσα από τη δυναμική παρουσία της σε δημοφιλή μέσα κοινωνικής δικτύωσης (facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube), η Global Sustain επικοινωνεί το έργο των μελών της, προωθώντας ένα διαρκή και επικοινωνιακό διάλογο με τους stakeholders.



OFF-LINE

Helpdesk: Έγκυρη και έγκαιρη ενημέρωση και υποστήριξη σχετικά με θέματα εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας και τάσεις της παγκόσμιας αγοράς.



Members - to - Members: Η δικτύωση των μελών της Global Sustain γίνεται τόσο με ηλεκτρονικό τρόπο (on-line M2M), όσο και με εκδηλώσεις μελών (συναντήσεις M2M), στις οποίες παρουσιάζονται επιλεγμένες δράσεις, καινοτόμα προϊόντα, γραμμές στρατηγικής και καλές πρακτικές.



Συνέδρια - εκθέσεις - εκδηλώσεις: Η Global Sustain (συν)διοργανώνει, υποστηρίζει και συμμετέχει σε πλήθος συνεδρίων, εκθέσεων και εκδηλώσεων τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό, παρέχοντας στα μέλη της τη δυνατότητα συμμετοχής, διανομής εντύπων και στοχευμένης δικτύωσης με φορείς της αγοράς.



Στρατηγική αειφορίας

Διαμόρφωση και πρόταση ολοκληρωμένης στρατηγικής εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας.

Μέτρηση

Αξιακή αποτίμηση στρατηγικής και δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας (Social Return on Investment - SROI, Social Value)

Διαχείριση έργων

Σχεδιασμός και υλοποίηση δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας.

Benchmarking

Συγκριτική αξιολόγηση βέλτιστων πρακτικών επιχειρήσεων, σε θέματα εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας.

Απολογισμός αειφορίας

Καθοδήγηση και σύνταξη απολογισμού αειφορίας.

Υπεύθυνες επενδύσεις

Υποστήριξη στην προσέληψη επενδύσεων με κριτήρια ESG (περιβάλλον, διακυβέρνηση, κοινωνία) και συμμετοχή σε υπεύθυνες κεφαλαιαγορές και χρηματιστηριακούς δείκτες.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Παύλος Α. Βλάχος, Ph.D.
Επίκουρος Καθηγητής Μάρκετινγκ,
ALBA Graduate Business School
at The American College of Greece.

Πρόσφατη επιδημιολογική έρευνα, που δημοσιεύθηκε σε ένα από τα εγκυρότερα επιστημονικά περιοδικά στο χώρο του management, βρίσκει τα ακόλουθα: Περισσότεροι από 120.000 θάνατοι ετησίως, και περίπου 5%-8% των ετήσιων δαπανών για υπηρεσίες υγείας (στις Η.Π.Α.), αποδίδονται στις πρακτικές με τις οποίες οι επιχειρήσεις διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό τους. Δεν βλέπω κάποιο λόγο γιατί αυτά τα –συντηρητικά κατά τους ερευνητές– στατιστικά να μην βρίσκουν εφαρμογή και στη χώρα μας (ιδιαίτερα τα τελευταία 5 χρόνια). Η μελέτη αυτή καταδεικνύει, με τον πλέον πειστικό και έγκυρο τρόπο, την ανάγκη των επιχειρήσεων να διαχειριστούν περισσότερο ενεργά και πειστικά αυτήν την επιδημία, που φαίνεται να ισοδυναμεί με την 4η και 5η αιτία θανάτου στις Η.Π.Α (σε όρους κόστους φτάνει σε αυτά του διαβήτη, όπως αυτό υπολογίστηκε το 2007 - \$174 δις).

Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις, στερεοτυπικά, γίνονται αντιληπτές από την κοινωνία με τρόπο όχι και τόσο φιλικό (ίσως και εχθρικό), θνησιμότητα που και τυπικά πλέον αποδίδεται στις πρακτικές management –ιδιαίτερα σε περιόδους χρόνιας αναταραχής, όπως αυτήν που βιώνει η χώρα μας– τις φέρνει αντιμέτωπες, στην καλύτερη περίπτωση, με εμβάθυνση του στερεότυπου και, στη χειρότερη, με κοινωνική οργή και βία.

Στα πλαίσια αυτά, οι προσπάθειες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) –που ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν– μπορούν σίγουρα να συνεισφέρουν.

Επιστημονικές μελέτες δείχνουν ότι οι ενέργειες ΕΚΕ βοηθούν στο να μπορέσει ο εργαζόμενος να φέρει το σύνολο του εαυτού του στον εργασιακό χώρο και όχι απλά ένα μέρος του (όχι μονάχα δηλαδή αυτό που κυνηγά την επιβίωση και τον πλούτο, και συνήθως είναι σκληρό και κυνικό). Επομένως, η ΕΚΕ μπορεί να αυξήσει αυτό που αποκαλείται

Επιδημιολογία, Πρακτικές Management και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

meaningfulness **in and at** work (νόημα ύπαρξης στον εργασιακό χώρο, αλλά και στον πυρήνα / τα δομικά στοιχεία της εργασίας). Για να γίνει αυτό, βέβαια, θα πρέπει να τηρηθούν κάποιες (δύσκολες) προϋποθέσεις:

Πρώτον, ενώ οι ενέργειες ΕΚΕ είναι αντικειμενικά κοινωνικά επωφελείς, για να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο, οι κοινωνικοί συμμετοχοί (πελάτες, εργαζόμενοι, τοπικοί φορείς, κρατικοί λειτουργοί, κυβερνητικά στελέχη, εθελοντικές οργανώσεις κτλ.) θα πρέπει να πεισθούν, αρχικά, ότι τα κίνητρα πίσω από αυτές τις ενέργειες δεν είναι περιστασιακά (λόγω κοινωνική πίεσης), αλλά ειλικρινώς αυθεντικά. Άρα η πραγματικότητα γύρω από την ΕΚΕ εξαρτάται και από την πραγματικότητα των συμμετοχών, με απλά λόγια από τις αντιλήψεις τους. Κάτι τέτοιο, δεδομένου του στερεότυπου (ιδιαίτερα αναπτυγμένο στην χώρα με βάση σχετικά πρόσφατη έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) είναι προφανώς δύσκολο και θα πάρει χρόνο. Δεν φαίνεται να υπάρχει άλλη λύση από πραγματικά καλές προθέσεις, οι οποίες, αν επιμεινούν, θα αρχίσουν να υπερνικούν το στερεότυπο. Πώς δημιουργούνται όμως αυτές; Η απάντηση βρίσκεται σε αυτό που οι (εξελικτικοί) ψυχολόγοι αποκαλούν cognitive moral development και αφορά βασικά στο να μπορεί το άτομο να δει τα ηθικά ζητήματα.

Δεύτερον, για να ισχύει το προηγούμενο, θα πρέπει η επικρατούσα θεσμική λογική, που θέλει τις επιχειρήσεις να έχουν ως μοναδικό τους στόχο τη **βραχυπρόθεσμη** μεγιστοποίηση της αξίας της μετοχής της εταιρείας, να μετριασθεί ώστε να μπορέσουν τα στελέχη να διαχειριστούν περισσότερο μακροπρόθεσμα την αξία της μετοχής. Αυτό με την σειρά του, πιθανά, να επιτρέψει στις ενέργειες ΕΚΕ να οδηγήσουν τελικά σε αύξηση της αξίας της μετοχής (μακροπρόθεσμα) και σίγουρα –στη χειρότερη περίπτωση– θα αυξήσει την κοινωνική νομιμοποίηση της επιχείρησης. Η διαμάχη για το σε ποιον ανήκει τελικά η επιχείρηση (στους μετόχους, στους συμμετόχους, σε όλους...) είναι πλέον 70+ χρόνων και, μάλλον, δεν θα λυθεί σύντομα, αλλά στο ενδιάμεσο οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λάβουν ευρύτερη κοινωνική δράση.

Η κουβέντα αυτή είναι ασφαλώς και ιδεολογικού χαρακτήρα, αλλά νομίζω ότι μπορούμε να συμφωνήσουμε στο ότι θα πρέπει να σεβα-

τούμε το κυνήγι του πλούτου, αλλά όχι το κυνήγι του ακραίου πλούτου. Ο Αριστοτέλης (και ένα από τα Δελφικά παραγγέλματα) μας διδάσκει ότι η αρετή βρίσκεται στο μέσον, ασφαλώς όχι στην έλλειψη και ασφαλώς όχι στην υπερβολή. Η ευτυχία βρίσκεται επομένως και στο να δίνεις – όχι μόνο στο να παίρνεις– το οποίο από μια άποψη και πάλι εξυπηρετεί προσωπικό συμφέρον. Το προσωπικό συμφέρον δεν είναι κακό, αλλά θα πρέπει πιθανά να βρίσκεται κάπου στο μέσον. Πώς ορίζεται όμως αυτό; Όποιος δεν είναι αποκομμένος από την κοινωνία και τους δείκτες της μπορεί να το ορίσει σχετικά εύκολα. Ανεξαρτήτως όμως του ποσοτικού ορισμού, αυτό που έχει σημασία είναι να το σκεφτεί και να το κυνηγήσει. Όλες μας οι αποφάσεις –μικρότερες και μεγαλύτερες– φέρουν ηθικό φορτίο. Επομένως, τι θέλετε να είστε, δίνοντες ή λαμβάνοντες (givers or takers); Με βάση αυτά που ανάφερα προηγουμένα, αυτή η ερώτηση είναι λανθασμένη. Σας αφήνω να σκεφτείτε το γιατί και το ποια είναι η σωστή...

Πηγές

- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628.
- Rupp, D. E., & Mallory, D. B. (2015). Corporate social responsibility: Psychological, person-centric, and progressing. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 211-236.
- Sundaram, A. K., & Inkpen, A. C. (2004). The corporate objective revisited. *Organization Science*, 15(3), 350-363.
- Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2013). Feeling good by doing good: Employee CSR-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 577-588.
- Vohs, K. D., Mead, N. L., & Goode, M. R. (2008). Merely activating the concept of money changes personal and interpersonal behavior. *Current Directions in Psychological Science*, 17(3), 208-212.
- Voliotis, S., Vlachos, P. A., & Epitropaki, O. (2016). Perception-induced effects of corporate social irresponsibility (CSIR) for stereotypical and admired Firms. *Frontiers in Psychology*, 7, 970-983.



Business unusual



**Όμιλοι και Εταιρείες
με έκδοση Απολογισμού
ΕΚΕ βάσει GRI
(2014 – 2016)**



QR Code	Επωνυμία
	ALPHA BANK
	ATHENIAN BREWERY
	ATHENS INTERNATIONAL AIRPORT S.A.
	ATTICA GROUP
	ATTIKES DIADROMES
	ATTIKI ODOS
	BSH IKIAKES SYSKEYES ABE
	CENTRE FOR SUSTAINABILITY & EXCELLENCE (CSE)
	COMERGON
	CORINTH PIPEWORKS
	COSMOTE MOBILE TELECOMMUNICATIONS S.A.
	DEPA S.A.

QR Code	Επωνυμία
	ELLAKTOR
	ELVAL
	EUROPEAN RELIANCE
	FOURLIS GROUP OF COMPANIES
	GLOBAL SUSTAIN
	HALCOR
	HELLAS GOLD
	HELLENIC CABLES
	HELLENIC PETROLEUM
	HELLENIC TELECOMMUNICATIONS ORGANIZATION S.A. (OTE)
	HERACLES GENERAL CEMENT
	INTERAMERICAN

QR Code	Επωνυμία
	INTERLIFE
	INTRALOT
	JETOIL
	LOULIS MILLS S.A.
	MERCEDES - BENZ HELLAS
	MOTOR OIL HELLAS
	MYTILINEOS HOLDINGS S.A.
	NATIONAL BANK OF GREECE
	NEA ODOS
	NEPTUNE LINES

QR Code	Επωνυμία
	OPAP
	PAPADOPOULOS BISCUITS
	PIRAEUS BANK
	PUBLIC POWER CORPORATION (PPC)
	QUEST HOLDINGS
	S&B INDUSTRIAL MINERALS
	TITAN CEMENT
	TSAKIRIS
	VODAFONE GREECE
	WIND HELLAS TELECOMMUNICATION

Πηγή Έρευνας: Global Reporting Initiative (<http://database.globalreporting.org>), (Μάιος 2016), ICAP GROUP A.E.

Έτη εμφάνισης: 2014, 2015, 2016

Τύπος έκθεσης ΕΚΕ: Βάσει Διεθνούς Προτύπου GRI



GREEN ANGELS

Πρότυπη Ελληνική Κοινότητα
Περιβαλλοντικά Υπεύθυνων Επιχειρήσεων



Η διάρκεια κερδίζει την απόδοση

Για την ανάπτυξη στην οικονομία και την ευημερία στην κοινωνία

Κάθε οργανισμός έχει την τάση να δημιουργεί αντίγραφο του εαυτού του. Με αυτό τον τρόπο επιδιώκει τη διαιώνιση του με την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια. Μέσω της **αυτοομοιότητας** (self-similarity) όμως, επιβιώνουν και μεταδίδονται τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά στοιχεία του οργανισμού στις επόμενες γενιές.

Το μοντέλο που περιλαμβάνει το ίδιο μοτίβο μέσα στο μοτίβο είναι τα **fractals**. Και το μοτίβο μπορεί να είναι είτε του «**φαύλου κύκλου**» - όπου το κακό έλκει το κακό - είτε του «**ενάρετου κύκλου**» - όπου το καλό έλκει το καλό.

Στον «ενάρετο κύκλο» θα συμφέρι να είσαι καλός, ο αγώνας δεν θα είναι για το λιγότερο κακό, αλλά ανταγωνισμός για το καλύτερο. Έτσι οι καλύτεροι θα διαλέγουν τους καλύτερους και η αυτοομοιότητα στο καλό, και όχι στο κακό ή το μέτριο, θα γίνεται μεταδοτική!!!

Αυτό το λεπτό σημείο που θα αλλάξει τη φορά, από καθοδική σε ανοδική, είναι η αλλαγή φιλοσοφίας, οπτικής γωνίας και χρονικού ορίζοντα. Απαιτείται όχι μόνο παραγωγή αλλά και πώληση προϊόντων και υπηρεσιών - **ανταγωνιστικότητα** δηλαδή, όχι μόνο σήμερα αλλά και αύριο - **βιωσιμότητα** δηλαδή. Απαιτείται τοποθέτηση στις διεθνείς αγορές - **εξωστρέφεια** δηλαδή - και όχι προσπάθεια για «απόκτηση» του πλούτου του διπλανού μας!

Σήμερα, όλοι βλέπουν τις **κλειστές πόρτες** αλλά λίγοι τα **παράθυρα ευκαιρίας**, μέσα από τα οποία μπορεί κάποιος να οραματιστεί το νέο μοντέλο, το νέο υπόδειγμα επιχειρηματικής λειτουργίας.

Σε αυτό το νέο μοντέλο, η **αισφορία** δεν θα αντιμετωπίζεται ως «περιορισμός» αλλά ως βασικό συστατικό της επιχειρηματικής και επιχειρησιακής λειτουργίας. Η φιλοσοφία της αισφορίας κάνει όλους να νιώθουν άνετα και να επενδύσουν και να καταναλώσουν. Δεν περιορίζει μόνο το **κόστος** (μείωση του νεκρού σημείου της επένδυσης) αλλά αυξάνει και το **willingness to pay** (το ποσό που κάποιος είναι διατεθειμένος, είτε ως επενδυτής είτε ως καταναλωτής, να «ξοδέψει»). Η διπλή αυτή βελτίωση αποτελεί προϋπόθεση για τη δημιουργία αξίας σε διατηρήσιμη βάση.

Όταν οι διορθωτικές κινήσεις γίνουν **διαρθρωτικές αλλαγές** και η αναδιάρθρωση των παραγωγικών συντελεστών γίνει αναδιτύπωση νέου αναπτυξιακού και παραγωγικού μοντέλου, τότε θα απαιτηθεί χρηματοδότηση μακροπρόθεσμου ορίζοντα. Αυτά τα υπομονετικά κεφάλαια - που έχουμε ανάγκη στην Ελλάδα σήμερα - αποστρέφονται την αστάθεια και απροσδιοριστία του περιβάλλοντος. Δεν επιλέγουν επενδύσεις τις οποίες αδυνατούν να τις αξιολογήσουν ορθολογικά. Επιζητούν διαφάνεια και θεσμική ασφάλεια. Για τα κεφάλαια αυτά, η διαπίστωση φιλοσοφίας αισφορίας αποτελεί προϋπόθεση των επενδυτικών τους επιλογών.

Η επιχείρηση είναι ένας θεσμός που εδράζεται στην **κοινωνία** και στο **περιβάλλον**. Στην κοινωνία υπάρχουν οι πελάτες, στην κοινωνία υπάρχουν οι εργαζόμενοι, οι προμηθευτές και οι λοιποί συμμετέχοντες. Οι πελάτες αγοράζουν και οι πολίτες, είτε ως επενδυτές είτε ως καταθέτες, παρέχουν οικονομικούς πόρους για τη λειτουργία και ανάπτυξη της επιχείρησης. Οι πελάτες φέρνουν τα κέρδη, αλλά οι πολίτες παρέχουν τη νομιμοποίηση της εταιρείας στο πλαίσιο της κοινωνίας.

Η ευημερία των επιχειρήσεων είναι αλληλένδετη με την **ευημερία** της κοινωνίας και την **ασφάλεια** του περιβάλλοντος. Αν η κοινωνία δεν ευημερεί, δεν ευημερούν ούτε οι επιχειρήσεις. Αν το περιβάλλον δεν είναι ασφαλές, τότε δεν υπάρχει ούτε κοινωνία ούτε επιχειρήσεις.

Άρα η επιχείρηση οφείλει να λειτουργεί με τρόπο βιώσιμο στα σημεία που αγγίζει την κοινωνία και το περιβάλλον. Πρέπει να λαμβάνει και να αξιοποιεί τα μηνύματα που στέλνουν και η κοινωνία και το περιβάλλον, μέσω μιας θεσμοθετημένης διαλεκτικής σχέσης.

Μετά την ασφάλεια, η τροφή είναι η πιο βασική ανάγκη. Αν δώσεις ένα **ψάρι** σ' έναν άνθρωπο θα φάει μια φορά. Αν του μάθεις να **ψαρεύει** θα τρώει σ' όλη του τη ζωή. Αυτή η βασική,



Παντελής Λάμπρου

Διευθυντής Στρατηγικής Επικοινωνίας
& Ανάλυσης Αγορών,
Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών

προφανής αλήθεια πρέπει να εφαρμοστεί και από τις επιχειρήσεις. Όχι μόνο στους πελάτες αλλά και στους επενδυτές. Οι επιχειρήσεις πρέπει να μάθουν να μιλούν τη γλώσσα και των επενδυτών ώστε να μπορούν να αξιοποιήσουν τα διεθνή επενδυτικά κεφάλαια - να μάθουν να ψαρεύουν σε πολλές θάλασσες και να μπορούν να αξιοποιούν τους ωκεανούς της παγκόσμιας ρευστότητας, όποτε υπάρχει ανάγκη χρηματοδότησης των αναπτυξιακών τους πλάνων.

Η διάρκεια και η βιωσιμότητα είναι βασικό συστατικό του **DNA** της αγοράς μας. Φέτος συμπληρώνονται **140 χρόνια** από την ίδρυση του Χρηματιστηρίου Αθηνών. Στη μακρά περίοδο λειτουργίας του Χρηματιστηρίου, ως οργανωτή αγοράς, έχουν υπάρξει ενδιαφέρουσες αλλά και δύσκολες στιγμές. Ήταν και είναι όμως, πάντα, παρόν στις εξελίξεις της Ελλάδας, παρέχοντας λύσεις χρηματοδότησης και επενδυτικές επιλογές, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη επιχειρήσεων και οικονομίας.

Για μας, η βιωσιμότητα είναι κλειδί για την επιτυχία. Δεν θα πουλήσουμε ποτέ το μέλλον μας για ένα βραχυπρόθεσμο κέρδος ... γιατί γνωρίζουμε καλά πως αυτό που έχει σημασία, και κερδίζει πάντα, είναι η διάρκεια και όχι οι μεγάλες αποδόσεις για σύντομο διάστημα!



GREEN ANGELS

Πρότυπη Ελληνική Κοινότητα Περιβαλλοντικά Υπεύθυνων Επιχειρήσεων

Δημιουργούμε Αξία και Στηρίζουμε την Αειφόρο Ανάπτυξη των Επιχειρήσεων

Μια πρωτοβουλία της **ICAP Group** και της **GREENIT ENVIRONMENTAL** που θέτει ως στόχο να ενεργοποιήσει την επιχειρηματική κοινότητα για τη βελτίωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος της πατρίδας μας.



Συντονιζόμαστε

Συντονιζόμαστε σε όλη την Ελλάδα για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, μέσα από τη βελτίωση της περιβαλλοντικής επίδοσης του επιχειρηματικού κόσμου.



Υλοποιούμε

Υλοποιούμε, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, τον Πρότυπο Εθνικό Επιχειρηματικό Χάρτη Πράσινων Πρωτοβουλιών και Δράσεων για τη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.



Βελτιώνουμε

Βελτιώνουμε την επίδοση των επιχειρήσεων παρέχοντας όλα τα σύγχρονα και καινοτόμα εργαλεία και υπηρεσίες, με σκοπό τη συνεχή και μετρήσιμη περιβαλλοντική αναβάθμισή τους.



Σας περιμένουμε στον όμορφο κόσμο μας!

ΙΔΡΥΤΕΣ



ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ



ΑΤΗΧ ΓΡΟΥΠ
Εθνικός Χρηματοπιστωτικός Αξιοπιστής

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



Οι Πυλώνες Υπηρεσιών GREEN ANGELS

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ - ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ
ΜΕΤΡΗΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ (ΕΜΠ)
ΠΡΑΣΙΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ
ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΣΕ 10 ΑΞΟΝΕΣ
ΜΕΛΕΤΗ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑΣ (ROI) ΓΙΑ ΠΡΑΣΙΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ
ΠΑΡΟΧΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΕΩΝ (ISO 14064, ΟΥΔΕΤΕΡΟΥ ΑΝΘΡΑΚΙΚΟΥ ΑΠΟΤΥΠΩΜΑΤΟΣ)



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ
ΕΘΝΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΕΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΟΜΑΔΑΣ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΑΣΩΝ
ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΟΦΕΛΟΥΣ
ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ
ΜΕΙΩΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ (ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ, ΧΡΗΣΗ ΠΟΡΩΝ)
ΒΕΛΤΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ
ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΜΕ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ (GREEN PROJECTS)
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΕΡΓΑ (HORIZON, LIFE, ERASMUS, ΕΣΠΑ, κλπ) & ΜΕΤΡΗΣΗ SROI

ΠΡΟΒΟΛΗΣ - ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΑ ΟΦΕΛΗ, ΠΡΟΒΟΛΗ ΜΕΣΩ
WWW.GREENANGELS.GR, NEWSLETTERS, ΕΝΤΥΠΙΑ, SOCIAL MEDIA, ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ, ΣΥΝΕΔΡΙΑ, ΘΕΣΙΜΟΣ GREEN LEADERS



Με τη χρήση σύγχρονων εργαλείων και της εξειδικευμένης μεθοδολογίας του **Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου**, αποκλειστικού επιστημονικού μας συνεργάτη, βελτιώνουμε τις περιβαλλοντικές και οικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων - μελών, μέσα από ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που εστιάζουν στους εξής τομείς:

**Μέτρηση Περιβαλλοντικής
Επίδοσης HAPI-e
(Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο)**

ΠΡΑΣΙΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ
ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ



Ανακύκλωση &
Διαχείριση Αποβλήτων

Ευρωπαϊκά Προγράμματα

Διαχείριση Υδάτινων Πόρων

Facilities Management

Πράσινες Προμήθειες

Εφοδιαστική Αλυσίδα &
Μεταφορές

Συμβουλευτική – Εκπαίδευση &
Βελτίωση Εσωτερικών Διαδικασιών

Διαχείριση Ενέργειας - ΑΠΕ

Η μεθοδολογία, κατά τη δεύτερη φάση της, εξειδικεύεται στους τομείς της **Βιομηχανίας Τροφίμων & Ποτών**, του **Τουρισμού**, του **Λιανικού Εμπορίου Τροφίμων & Ποτών** - Υπεραγορών και της **Ναυτιλίας**.

Ενταχθείτε και εσείς στην κοινότητα των GREEN ANGELS και γίνετε αρωγός της προσπάθειας για ένα πιο πράσινο και υγιές επιχειρείν!
Περισσότερες πληροφορίες: Τηλ.: 210-7200150, e-mail: info@greenangels.gr, www.greenangels.gr

Μεθοδολογία Αποτίμησης Περιβαλλοντικής Επίδοσης HAPI-E



Κωνσταντίνος Αραβώσης

Του Αραβώση Κ., Επικ. Καθηγητή ΕΜΠ, Συντονιστή Ερευνητικής Μονάδας Οικονομικής του Περιβάλλοντος και Αειφόρου Ανάπτυξης και Πανουργιά Δ., Phd. Cand., MSc, MEng

Η Μεθοδολογία HAPI-E

Η ερευνητική μονάδα Οικονομικής του Περιβάλλοντος και Αειφόρου Ανάπτυξης του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, ως Επιστημονικός Συνεργάτης της GREENIT Environmental και υποστηρικτής της κοινότητας των Green Angels, έχει αναπτύξει τη Μεθοδολογία Αποτίμησης Περιβαλλοντικής Επίδοσης (Holistic Assessment Performance in Environment - HAPI-E).

Το εργαλείο HAPI-E αποτελεί ένα καινοτόμο και αξιόπιστο εργαλείο που, με τη βοήθεια λογισμικού, αποτυπώνει την περιβαλλοντική επίδοση και υπολογίζει το περιβαλλοντικό αποτύπωμα μιας επιχείρησης.

Η μεθοδολογία βασίζεται στην Πολυκριτηριακή Μέθοδο Ανάλυσης Δεδομένων και αναπτύχθηκε, λαμβάνοντας υπόψη πρότυπα και όλα τα σχετικά με το περιβάλλον δεδομένα που αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία, στις διεθνείς επιστημονικές έρευνες και στα πιο πρόσφατα κανονιστικά πλαίσια και νομοθεσίες. Ως εκ τούτου, η εκτίμηση της πραγματικής αξίας μιας επιχείρησης, σε ότι αφορά στην περιβαλλοντική της αποδοτικότητα, αποτελεί ένα πολύ - παραγοντικό ζήτημα.

Χρησιμοποιείται ένα ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο που ενσωματώνεται στο αναπτυχθέν λογισμικό. Οι βασικοί Πυλώνες που εξετάζονται είναι: οι Διοικητικές Ενέργειες, η Διαχείριση Αποβλήτων, η Διαχείριση Ενέργειας, το Ανθρακικό Αποτύπωμα και το Υδατικό Αποτύπωμα. Η επιλογή των ερωτήσεων ανά Πυλώνα στοχεύει στην πολύ- επίπεδη προσέγγιση και τον υπολογισμό του Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος και της Βιωσιμότητας της επιχείρησης.

Προκειμένου να διαπιστωθεί η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας, αλλά και η επιλογή των συντελεστών βαρύτητας, χρησιμοποιήθηκε η διεθνώς αναγνωρισμένη μέθοδος Λήψης Αποφάσεων και Προτεραιοποίησης, η Αναλυτική Μέθοδος Ιεράρχησης (Analytic Hierarchy Process method, AHP). Οι βαρύτητες που αποδίδονται ανά Πυλώνα, Θεματική κατηγορία και Ερώτηση, έχουν προκύψει μέσω της κατά AHP βαθμονόμησης των ερωτήσεων. Έτσι, αποτυπώνεται αντικειμενικά, κατά το μέγιστο βαθμό, η σημαντικότητα και επίδραση του προεπιλεγμένου περιβαλλοντικού δείκτη στη συνολική βαθμολόγηση.

Για την ορθότερη και αξιόπιστη αποτίμηση του Βαθμού Περιβαλλοντικής

Επίδοσης, το εργαλείο HAPI-E έχει μια κατανομή δομή και εξετάζει ενδελεχώς όλες τις πτυχές λειτουργίας και οργάνωσης μιας επιχείρησης, ώστε να εντοπίζονται οι περιβαλλοντικές ελλείψεις και οι ευκαιρίες της. Η ροή της πληροφορίας σε όλες τις βαθμίδες δραστηριοτήτων, σύνθετων λειτουργιών, σχετικών τμημάτων και ανθρώπινου δυναμικού μίας επιχείρησης, διαδραματίζει βαρύνοντα ρόλο κατά τη διαδικασία της αποτίμησης της Περιβαλλοντικής Επίδοσης.

Το HAPI-E αποτελεί ένα διαγνωστικό και βελτιωτικό εργαλείο, το οποίο δεν απαιτεί άκριτη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και συμβάλλει δραστήρια στη συνολική αύξηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας με ελάχιστο κόστος, το οποίο φυσικά συνεπάγεται βελτίωση της περιβαλλοντικής απόδοσης.

Εφαρμογή του εργαλείου HAPI-E

Για τις Επιχειρήσεις Παροχής Υπηρεσιών το εργαλείο HAPI-E είναι πλήρως λειτουργικό καθώς επιτυγχάνει την αποτίμηση των εσωτερικών οργανωτικών λειτουργιών, της περιβαλλοντικής πολιτικής και στρατηγικής, των προϊόντων και υπηρεσιών, καθώς και των υφιστάμενων κτιριακών εγκαταστάσεων. Τα ίδια βήματα αξιολόγησης ακολουθούνται σε όλους τους κλάδους.

Για τα εισερχόμενα στοιχεία – απαντήσεις κατά την αποτίμηση από την εκάστοτε εταιρεία, προκύπτουν τα βαθμολογικά αποτελέσματα, ανά Ερώτηση και ανά Πυλώνα, από τον αλγόριθμο του λογισμικού που υποστηρίζει το εργαλείο. Κατόπιν, υπολογίζεται ο συνολικός βαθμός Περιβαλλοντικής Επίδοσης που θα αξιοποιηθεί για την Εσωτερική Συγκριτική αξιολόγηση.

Ο εξαγόμενος Βαθμός Περιβαλλοντικής Επίδοσης αποτυπώνει την υφιστάμενη περιβαλλοντική αποδοτικότητα της εταιρείας, συγκριτικά με τους δείκτες αναφοράς για την ίδια την εταιρεία, που έχουν οριστεί στο εργαλείο.

Μετά το πέρας της επεξεργασίας και αξιολόγησης των δεδομένων, συντάσσεται και παρουσιάζεται στην αξιολογηθείσα εταιρεία μία συνολική αναφορά / έκθεση, η Πράσινη Βίβλος. Εκεί, στο πρώτο μέρος παρατίθενται συνοπτικά, αλλά και διεξοδικά, οι εντοπισμένες αστοχίες και αδυναμίες της εταιρείας στην υφιστάμενη κατάσταση. Στο δεύτερο

Βήματα Εφαρμογής της Μεθοδολογίας HAPI-E



μέρος προτείνονται οι ευκαιρίες και οι προοπτικές βελτίωσης, όπως έχουν προκύψει από τη συνολική αποτίμηση, μαζί με συγκεκριμένες επεμβατικές πρακτικές, στοχεύοντας στον έλεγχο και στη βελτίωση των υφιστάμενων διαδικασιών.

Στο ίδιο επίπεδο προτείνεται και η εφαρμογή νέων δραστικών επεμβάσεων, προληπτικών μέτρων, καθώς και βέλτιστων μεθόδων που μπορούν να ενσωματωθούν στις λειτουργίες και στη φιλοσοφία της εκάστοτε εταιρείας. Τα ποιοτικά και ποσοτικά οφέλη των προτάσεων παρατίθενται αναλόγως, ποιοτικά και ποσοτικά, ενώ τονίζονται και οι προοπτικές εξέλιξης κατόπιν της εφαρμογής τους.

Κλάδοι Εφαρμογής του HAPI-E

Η μεθοδολογία HAPI-E αναπτύσσεται και επεκτείνεται στον τομέα των βιομηχανικών επιχειρήσεων, συμπεριλαμβάνοντας τους εξειδικευμένους περιβαλλοντικούς δείκτες που διέπουν μια γραμμή παραγωγής, τις επιμέρους διαχειριστικές λειτουργίες, «κάθετα» και «οριζόντια» στην οργανωτική δομή μιας βιομηχανίας.

Στην τελική επιλογή των ικανών και αναγκαίων δεικτών και, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα των διαδικασιών, κρίθηκε σκόπιμο να διατηρηθεί μια βασική προσέγγιση μέσω σταθερών ερωτήσεων που μπορούν να προσεγγίσουν τις ανάγκες και λειτουργίες μια βιομηχανίας, ανεξαρτήτως του εργαλείου σε οποιαδήποτε μονάδα βιομηχανικής παραγωγής, καθώς δίνει τη δυνατότητα προσθήκης επιμέρους εξειδικευμένων ερωτήσεων, όπως προκύπτουν από τα διαφορετικά διαγράμματα ροής ανά τύπο βιομηχανίας.

Η διαδικασία εξέλιξης της μεθοδολογίας περιλαμβάνει, όπως προαναφέρθηκε, εμπειρική μελέτη, μέσω μελετών περιπτώσεων σε βιομηχανικές μονάδες που δραστηριοποιούνται στον Ελληνικό χώρο.

Το εργαλείο HAPI-E επεκτείνει το πεδίο δυνατότητας αξιολόγησης και στον κλάδο του **Τουρισμού**, με πρώτη προσέγγιση στον τομέα των ξενοδοχειακών καταλυμάτων, αντλώντας δείκτες περιβαλλοντικής αποδοτικότητας από 100 νέους οδηγούς αξιολόγησης, διεθνείς νομοθεσίες, βέλτιστες πρακτικές και κριτήρια αξιολόγησης.

Τα πλεονεκτήματά του είναι πολλαπλά, καθώς είναι εφαρμόσιμο σε όλους τους τύπους ξενοδοχείων, ανεξαρτήτως της περιοχής στην οποία δραστηριοποιούνται και των παροχών στους επισκέπτες τους. Τα

κριτήριά του είναι εναρμονισμένα με διεθνή πρότυπα και με την Ελληνική νομοθεσία για την κατηγοριοποίηση των ξενοδοχείων με «αστέρια» και των ενοικιαζόμενων δωματίων με «κλειδιά».

Επιλέχθηκαν οι δείκτες που αφορούν στην ενεργειακή αποδοτικότητα, στην επίτευξη αιεφόρας κατασκευής μονάδων, καθώς και σε πρακτικές / επεμβάσεις για μείωση του ενεργειακού τους αποτυπώματος.

Καθώς η μετρησιμότητα των δεικτών που προκύπτουν, τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών, αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για τη σύσταση του εξελιγμένου εργαλείου, καθίσταται μετρήσιμη η κάθε προτεινόμενη πρακτική που αφορά στην αποτύπωση και αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης.

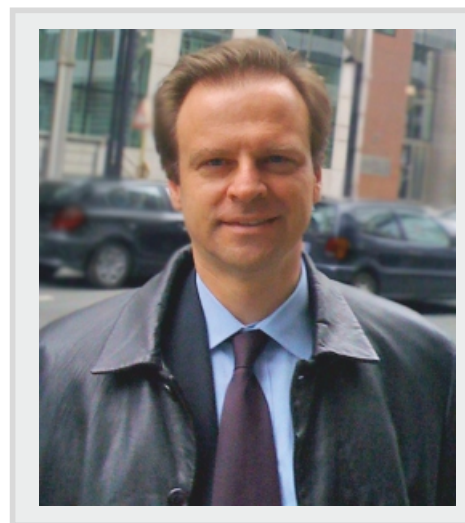
Λοιποί Κλάδοι προς διερεύνηση

Το HAPI-E προχωρά στη διερεύνηση των περιβαλλοντικών προτύπων, κανονισμών και νομοθεσιών που διέπουν τον κλάδο της **Ναυτιλίας**. Ειδικότερα, θα εξετάσει τις λειτουργίες, τις χρήσεις, την εργονομία, τα logistics, αλλά και τον τύπο φορτίου για βασικούς τύπους πλοίων, εστιάζοντας στις επιμέρους περιβαλλοντικές ιδιαιτερότητες, αστοχίες και ρίσκα ανά ταξίδι. Σκοπός είναι να αποτυπωθεί η περιβαλλοντική επιβάρυνση, από το σύνολο των λειτουργιών ενός πλοίου σε ένα ταξίδι, και να καταστεί μετρήσιμη η αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων, σε σχέση με τους δείκτες – ερωτήσεις του εργαλείου HAPI-E.

Στο ίδιο συλλογιστικό πλαίσιο αξίζει να σημειώσουμε τους παράγοντες - «κλειδιά» που, σύμφωνα με τις δημοσιευμένες μελέτες και αναφορές διεθνών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του **Λιανικού Εμπορίου Τροφίμων & Ποτών – Υπεραγορών**, καθορίζουν τη βιωσιμότητα και την περιβαλλοντική αποδοτικότητα του κλάδου. Για την επέκταση του εργαλείου HAPI-E θα διερευνηθούν μεταξύ άλλων δείκτες για: τα περιβαλλοντικά πρότυπα που εφαρμόζονται σε όλο το φάσμα της γραμμής παραγωγής, από την «πγή έως το ράφι» και καθορίζουν τις τιμές αγοράς, την αποψίλωση των δασών (χαρτί – συσκευασίες) με έμφαση στην πιστοποίηση των Φοινικέλαιων, τους πιστοποιημένους προμηθευτές, την ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία, την ενεργή συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας, τις βιώσιμες πολιτικές ψαρέματος – κτηνοτροφίας – γεωργίας, τα προϊόντα που φέρουν την επωνυμία της ίδιας της εταιρείας, τα βιολογικά ή μη προϊόντα και τα «τροφικά μίλια» που διανύονται.

Κυκλική Οικονομία

(CIRCULAR ECONOMY)



Του Ανδρέα Τυράκη, General Community Manager - GREEN ANGELS

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υιοθετήσει ένα φιλόδοξο πλαίσιο (Circular Economy Package), που αφορά στην Κυκλική Οικονομία και περιλαμβάνει αναθεωρημένες νομοθετικές προτάσεις σχετικά με τα απόβλητα, με σκοπό την ομαλή μετάβαση της Ευρώπης σε συνθήκες Κυκλικής Οικονομίας. Ο κεντρικός στόχος της στρατηγικής αυτής είναι η ενίσχυση της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας, η προώθηση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Οι ενέργειες που προτάθηκαν άπτονται τομέων που καλύπτουν όλο τον κύκλο ζωής ενός προϊόντος, από την παραγωγή και την κατανάλωση, μέχρι τη διαχείρισή του ως αποβλήτου και τη χρήση του ως δευτερογενή ύλη. Οι προτεινόμενες δράσεις θα συμβάλουν στο "κλείσιμο του κύκλου" ζωής των προϊόντων, μέσω εντατικοποίησης της ανακύκλωσης και της επαναχρησιμοποίησης, και θα αποφέρουν οφέλη, τόσο για το περιβάλλον όσο και για την οικονομία.

Στόχοι

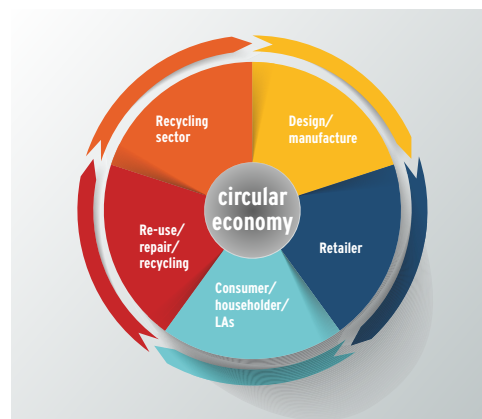
Οι αναθεωρημένες νομοθετικές προτάσεις σχετικά με τα απόβλητα θέτουν σαφείς στόχους για τη μείωση των αποβλήτων και δημιουργούν μια φιλόδοξη και αξιόπιστη μακροπρόθεσμη πορεία για τη διαχείριση των αποβλήτων και την ανακύκλωση. Τα σημεία κλειδιά των αναθεωρημένων προτάσεων περιλαμβάνουν:

- Ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση του 60% των αστικών αποβλήτων, μέχρι το 2025, και του 65% μέχρι το 2030
- Ανακύκλωση του 75% των απορριμάτων συσκευασίας μέχρι το 2030
- Βαθμιαία μείωση της υγειονομικής ταφής στο μέγιστο του 10% των αστικών αποβλήτων μέχρι το 2030
- Απαγόρευση της υγειονομικής ταφής των αποβλήτων που συλλέγονται χωριστά
- Οικονομικές επιδοτήσεις για την εξασθένιση της υγειονομικής ταφής ως μέτρο διαχείρισης απορριμμάτων
- Απλοποιημένες και βελτιωμένες μεθόδους υπολογισμού των ποσοστών ανακύκλωσης εντός Ε.Ε.
- Προώθηση επαναχρησιμοποίησης υλικών και παροχή κινήτρου για τη βιομηχανική συμβίωση, με μετατροπή υποπροϊόντων κάποιας εταιρείας σε πρώτη ύλη για κάποια άλλη εταιρεία
- Οικονομικά κίνητρα προς τους παραγωγούς για την ενίσχυση της αγοράς με οικολογικά προϊόντα, καθώς και προώθηση συστημάτων ανακύκλωσης, όσον αφορά στην συσκευασία προϊόντων, στις μπαταρίες, στον ηλεκτρικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό, στα οχήματα
- Μεγαλύτερη εναρμόνιση και απλοποίηση του νομοθετικού πλαισίου, όσον αφορά στα υποπροϊόντα και στη διαχείριση των αποβλήτων

Τι είναι Κυκλική Οικονομία

Για την εξασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης της ΕΕ γίνεται πλέον αντιληπτό ότι θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν οι πόροι με έναν πιο έξυπνο και βιώσιμο τρόπο. Είναι σαφές ότι το γραμμικό μοντέλο της οικονομικής ανάπτυξης, που υποστηρίχθηκε στο παρελθόν, δεν είναι πλέον το κατάλληλο για τις ανάγκες των σύγχρονων κοινωνιών σήμερα, σε έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο. Επειδή πολλοί πόροι είναι πεπερασμένοι, θα πρέπει να βρεθεί ένας περιβαλλοντικά και οικονομικά βιώσιμος τρόπος χρήσης τους.

Επίσης, είναι προς το οικονομικό συμφέρον των επιχειρήσεων να κάνουν την καλύτερη δυνατή χρήση των πόρων τους. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε στις 2 Δεκεμβρίου νέα μέτρα για την κυκλική οικονομία, ώστε να βοηθήσει τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και τους καταναλωτές να επιτύχουν τη μετάβαση προς μια ισχυρότερη οικονομία, στην οποία οι πόροι θα χρησιμοποιούνται με πιο βιώσιμο τρόπο. Σε μια κυκλική οικονομία, η αξία των προϊόντων και υλών διατηρείται για όσο το δυνατόν περισσότερο χρόνο, τα απόβλητα και η χρήση των πόρων ελαχιστοποιούνται και οι πόροι διατηρούνται εντός της οικονομίας, όταν ένα προϊόν έχει φθάσει στο τέλος του κύκλου ζωής του.



για να χρησιμοποιηθεί ξανά και ξανά ώστε να δημιουργηθεί περαιτέρω αξία.

Το συγκεκριμένο μοντέλο μπορεί να δημιουργήσει πολλές και ασφαλείς θέσεις εργασίας στην Ευρώπη, μπορεί να βοηθήσει στην προώθηση καινοτομιών που προσδίδουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και μπορεί να παρέχει ένα επίπεδο προστασίας για τον άνθρωπο και για το περιβάλλον. Με την εφαρμογή του συγκεκριμένου μοντέλου της Κυκλικής Οικονομίας, εξασφαλίζεται η παροχή πιο ανθεκτικών και καινοτόμων προϊόντων στους καταναλωτές, που προσφέρει εξοικονόμηση χρημάτων και βελτίωση της ποιότητας ζωής.

Μείωση κόστους παραγωγής και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

Σύμφωνα με το μοντέλο ισορροπίας για το 2030, η εφαρμογή της κυκλικής οικονομίας δύναται να ενισχύσει την πρόνοια και να προκαλέσει αύξηση του ΑΕΠ, καθώς και της εργασιακής απασχόλησης. Από τα συμπεράσματα που απορρέουν από τις έρευνες, διαβλέπεται πως το διαθέσιμο εισόδημα των ευρωπαϊκών νοικοκυριών θα αυξηθεί έως και 11% στο κυκλικό σενάριο, σε σχέση με την τρέχουσα πορεία ανάπτυξης ή, διαφορετικά εκφρασμένο σε όρους ΑΕΠ, θα επέλθει αύξηση 7 ποσοστιαίων μονάδων. Τα αυξημένα αποτελέσματα του ΑΕΠ προκύπτουν από την αυξημένη κατανάλωση, τη συμμόρφωση της αγοράς, και από κανονιστικές δεσμεύσεις που εμποδίζουν πολλές εγγενείς κερδοφόρες ευκαιρίες από την πλήρη υλοποίησή τους. Αυτή η επίπτωση στην απασχόληση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση των δαπανών, που τροφοδοτούνται από τις χαμηλότερες τιμές που αναμένονται σε όλους τους τομείς, καθώς και από τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν στον τομέα της διαχείρισης αποβλήτων και της ανακύκλωσης, και εκτιμάται ότι θα προσεγγίσουν άμεσα τις 170.000 θέσεις.

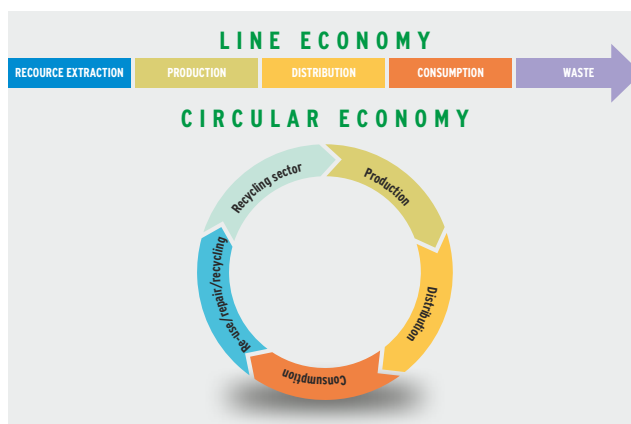
Η πρόληψη της δημιουργίας των αποβλήτων, ο οικολογικός σχεδιασμός, η επαναχρησιμοποίηση και άλλα παρόμοια μέτρα, θα μπορούσαν να φέρουν καθαρή εξοικονόμηση ύψους 600 δις € ή 8% του ετήσιου κύκλου εργασιών για τις επιχειρήσεις στην ΕΕ, ενώ η μείωση των συνολικών ετήσιων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου προβλέπεται να είναι μεταξύ του 2% και του 4%.

Για παράδειγμα, στους τομείς της επαναχρησιμοποίησης, της εκ νέου κατασκευής και επισκευής, το κόστος της ανακατασκευής των κινητών τηλεφώνων θα μπορούσε να μειωθεί κατά το ήμισυ σε περίπτωση ανακύκλωσης. Εάν συλλέγονταν το 95% των κινητών τηλεφώνων που αυτήν τη στιγμή χρησιμοποιούνται, αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει εξοικονόμηση στο κόστος παραγωγής υλικών, το οποίο θα υπερβαίνει το 1 δις €.

Πολιτική μετάβασης προς την εποχή της Κυκλικής Οικονομίας

Η τόνωση της κυκλικής οικονομίας απαιτεί εκτεταμένη πολιτική υποστήριξη σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Καθώς διαδίδονται παγκόσμια οι αλυσίδες προσφοράς, κρίσιμη είναι και η διάσταση της διεθνούς πολιτικής. Η μετάβαση σε μια κυκλική οικονομία είναι θεμελιώδες στοιχείο του οράματος που προσδιόρισαν η ΕΕ και τα κράτη μέλη: «Η ευμάρεια που απολαμβάνουμε και το υγιεινό περιβάλλον στο οποίο ζούμε οφείλονται σε μια καινοτόμο και κυκλική οικονομία, όπου δεν γίνονται σπατάλες και όπου διασφαλίζεται η αειφόρος διαχείριση των φυσικών πόρων και η βιοποικιλότητα προστατεύεται, αποτιμάται και αποκαθίσταται με τρόπους που ενισχύουν την ανθεκτικότητα της κοινωνίας μας». Η ΕΕ έχει ήδη αναλάβει δράση προς αυτήν την κατεύθυνση. Έχει καταρτιστεί μια ιεραρχία των αποβλήτων, που δίνει προτεραιότητα στη μείωση και την ανακύκλωση των αποβλήτων. Η πολιτική αναφορικά με τις χημικές ουσίες έχει στόχο τη σταδιακή κατάργηση τοξικών ουσιών που εμπνέουν πολύ

μεγάλη ανησυχία. Τα έργα που αφορούν στην κυκλική οικονομία υποστηρίζονται με Ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Οι πρωτοβουλίες Πράσινων Δημόσιων Προμηθειών των δημόσιων φορέων τονώνουν τη ζήτηση για πιο οικολογικά προϊόντα και υπηρεσίες, και ενθαρρύνουν την υιοθέτηση αντίστοιχων επιλογών από τις επιχειρήσεις. Αντίστοιχα, η Οδηγία για τον καθορισμό απαιτήσεων οικολογικού σχεδιασμού για προϊόντα συνδεδεμένα με την κατανάλωση ενέργειας - όπως οι οικιακές συσκευές και τα διπλά τζάμια - βοηθά τις εταιρείες να αναπτύξουν καινοτόμα προϊόντα με μικρότερο περιβαλλοντικό αντίκτυπο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα συνεχίσει να εργάζεται προς την κατεύθυνση ενός πλαισίου διευκόλυνσης της κυκλικής οικονομίας, το οποίο θα συνδυάζει κανονισμούς, μέσα βασισμένα στην αγορά, έρευνα και καινοτομία, κίνητρα, ανταλλαγή πληροφοριών, και στήριξη για τις εθελοντικές προσεγγίσεις σε βασικούς τομείς. Προκειμένου να συνδυάσει όλα αυτά τα στοιχεία και να τα συνδέσει με την ατζέντα αποδοτικής χρήσης των πόρων, η EREP ζήτησε από την ΕΕ να ορίσει έναν στόχο, ο οποίος θα εξασφαλίζει αύξηση της παραγωγικότητας των πόρων περισσότερο από 30% έως το 2030.



Αύξηση ανταγωνιστικότητας και διαμόρφωση περιβάλλοντος ανθεκτικότητας

Στο μοντέλο της κυκλικής οικονομίας, η έννοια της οικονομικής ανάπτυξης διαχωρίζεται από τη χρήση των πόρων. Κατά συνέπεια οι προοπτικές για το 2030, προβλέπουν μείωση των εκπομπών άνθρακα έως και 48%, έναντι 31%, που προβλεπόταν από την σημερινή πορεία, και μείωση 83% μέχρι το 2050, έναντι 61%, συγκρινόμενο με τα επίπεδα του 2012. Περισσότεροι από 600 εκατομμύρια τόνοι αερίου του θερμοκηπίου δεν θα εκλυθούν στην ατμόσφαιρα, μεταξύ της χρονικής περιόδου 2015-2030.

Το πρότυπο της κυκλικής οικονομίας περιλαμβάνει: i. Ηλεκτρικά οχήματα (electric vehicles), ii. Οχήματα που νοικιάζονται από πολλά άτομα (shared vehicles), iii. Αυτόνομα οχήματα (autonomous vehicles), iv. Μείωση απορριμμάτων τροφών μέσω αξιοποίησης των προϊόντων και ουσιών που προκύπτουν από τη βιομηχανία παραγωγής τροφίμων, v. Παθητικά σπίτια (passive houses) που απαιτούν ελάχιστα ποσά ενέργειας για την θέρμανση ή την ψύξη του χώρου, μειώνοντας έτσι το περιβαλλοντικό τους αποτύπωμα, vi. Αστικό σχεδιασμό (urban planning) που θα αποτελείται από τεχνικές διαδικασίες που περιλαμβάνουν το σχεδιασμό χρήσεων γης, φυσικών πηγών, έργων υποδομής, δικτύων μεταφορών κι επικοινωνίας, δικτύων διανομής ηλεκτρισμού, συστημάτων διαχείρισης νερού, διαχωρισμό σε γεωγραφικές ζώνες, χώρων στάθμευσης, διανομής τροφής και υπηρεσιών δημόσιας υγείας, vii. Ανανεώσιμες μορφές ενέργειας (renewable energy), viii. Μείωση διοικητικού φόρτου, ιδίως για τις μικρές επιχειρήσεις και εγκαταστάσεις, απλοποίηση και καλύτερη εκτέλεση, μέσα από την διαδικασία εκκλήρωσης των στόχων.

Η συμφωνία του Παρισιού για το κλίμα

(THE PARIS AGREEMENT)



Του Θεοφάνη Ξουλεή, General Community Manager - GREEN ANGELS
και Τάσου Γκιωνάκη, Επικεφαλής του τμήματος Περιβάλλοντος, Περιβαλλοντολόγος, M.Sc. ΕΜΠ

Στην 21η Σύνοδο Κορυφής, που έλαβε χώρα στο Παρίσι την χρονική περίοδο 30 Νοεμβρίου – 11 Δεκεμβρίου 2015, 195 μέλη της UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change), κατέληξαν σε μια συμφωνία – ρόσημο, που είχε ως κεντρικό στόχο την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, καθώς και την ανάληψη δράσεων στο πλαίσιο μιας βιώσιμης περιβαλλοντικής ανάπτυξης, σηματοδοτώντας το τέλος της εποχής των ορυκτών καυσίμων. Κύριος στόχος του κοινού σχεδίου δράσης είναι ο περιορισμός των αέριων εκπομπών του θερμοκηπίου και της αύξησης της θερμοκρασίας σε πολλές περιοχές του πλανήτη.

Με βάση το κείμενο που υπεγράφη στις 12-12-2015, όλες οι χώρες δεσμεύονται να μειώσουν τις εκπομπές τους. Επιπλέον, τα ανεπτυγμένα κράτη συμφώνησαν στη συγκέντρωση 100 δις Δολαρίων μέχρι το 2020, προκειμένου να βοηθήσουν τις υπόλοιπες αναπτυσσόμενες χώρες να μεταμορφώσουν και να προσαρμόσουν τις οικονομίες τους.

Οι βασικές πτυχές, που εξετάστηκαν και αναλύθηκαν στην συμφωνία του Παρισιού, ορίζονται ως εξής:

Μακροπρόθεσμος στόχος της θερμοκρασίας

Η συμφωνία του Παρισιού ορίζει ως μακροπρόθεσμο στόχο τη διατήρηση της αύξησης της θερμοκρασίας αρκετά κάτω από τους 2°C πάνω από τα προβιομηχανικά επίπεδα, ενώ παράλληλα επιδιώκει άμεσα τον περιορισμό της αύξησης της μέσης θερμοκρασίας στους 1,5°C, μειώνοντας αποτελεσματικά τις επιδράσεις και τους κινδύνους που απορρέουν από την κλιματική αλλαγή.

Παγκόσμια κορύφωση

Στο πλαίσιο της επίτευξης του στόχου, κρίθηκε αναγκαία η άμεση κορύφωση των εκπομπών αερίου του θερμοκηπίου, έτσι ώστε να επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα στις εκπομπές που οφείλονται σε ανθρωπογενείς ενέργειες και σε αυτές από τις απορροφήσεις από

καταβόθρες αερίων του θερμοκηπίου, έχοντας επίγνωση της δυσχέρειας άμεσης εφαρμογής της διαδικασίας στις υποανάπτυκτες χώρες.

Μετριασμός

Η συμφωνία ορίζει νομικές δεσμεύσεις σε όλα τα μέλη που συμμετείχαν και υποχρεώνει κάθε ένα από αυτά να καταθέτει ένα εθνικό σχέδιο δράσης (INDCs), στο οποίο να προσδιορίζονται αναλυτικά οι στόχοι και οι δράσεις στις οποίες επιδιώκουν να προβούν σε εθνικό επίπεδο οι χώρες. Τα σχέδια αυτά θα κοινοποιούνται κάθε 5 χρόνια, ώστε να εξασφαλίζεται η διαφάνεια και η διαύγεια ανάμεσα στα μέλη, καθώς και για να εξετάζεται η επίτευξη ή μη των στόχων και, εφόσον ικανοποιούνται, να θέτουν υψηλότερες και πιο φιλόδοξες προοπτικές. Τα εν λόγω σχέδια διαφοροποιούνται ανάλογα με την οικονομική κατάσταση και τις δυνατότητες κάθε μέλους, ενώ θα πρέπει να παρουσιάζουν χρονική διάρκεια 5 έως 10 ετών, ξεκινώντας από το 2020. Ως εκ τούτου, οι εύρωστες οικονομίες οφείλουν να αναπτύξουν ηγετικό ρόλο, παρέχοντας τη χρηματοδότηση που θα εκτιμηθεί αναγκαία στις ασθενέστερες οικονομικά ή πιο ευάλωτες περιβαλλοντικά χώρες, για να ενθαρρύνουν τις προσπάθειες επίτευξης των στόχων και, παράλληλα, να θέτουν οι ίδιοι όλο και υψηλότερα τον πήχη.

Καταβόθρες και δεξαμενές

Με κύριο άξονα την προσέγγιση της βιωσιμότητας, κρίθηκε επιτακτική η ανάγκη διατήρησης και ενίσχυσης καταβόθρων αερίου του θερμοκηπίου, ένα παράδειγμα του οποίου αποτελούν τα δάση.

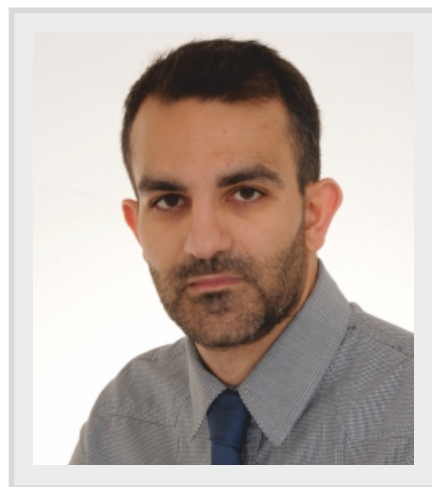
Αγορές και μη αγορές

Για την ενίσχυση των στόχων, ιδρύθηκε ένας μηχανισμός συνεισφοράς της μείωσης των εκπομπών του αερίου του θερμοκηπίου μέσα από τον καθορισμό ενός πλαισίου προσεγγίσεων για τις μη αγορές.





Θεοφάνης Ίουλεΐς



Τάσος Γκιωνάκης

Προσαρμογή

Στις αποφάσεις που ελήφθησαν κατά τη διάρκεια της συμφωνίας, καίριο ζήτημα αποτέλεσε ο τομέας της προσαρμογής, που συνοψίζεται στα εξής. Στην ενδυνάμωση της προσαρμοστικής ικανότητας των μελών, και ιδίως των υποανάπτυκτων, τα οποία θα ενισχυθούν με χρηματική υποστήριξη. Εφόσον η βιωσιμότητα απασχολεί την ολομέλεια της συμφωνίας, κάθε μέλος οφείλει να αναβαθμίζει ανά τακτά χρονικά διαστήματα τις προτεραιότητες, την εκπλήρωση των στόχων, τα σχέδια και τις δράσεις του, καθώς και τις ανάγκες στήριξης που ενδεχομένως θα χρειαστεί. Συνεπώς, τίθεται για όλα τα μέλη η αναγκαιότητα απόκτησης ενός ελαστικού περιβάλλοντος.

Απώλεια και βλάβη

Η συμφωνία αναγνωρίζει τη σημασία της αποτροπής, της ελαχιστοποίησης και της αντιμετώπισης των απωλειών και των βλαβών, που σχετίζονται με την αλλαγή του κλίματος, και με την απώλεια του φρέσκου νερού των υδροφόρων οριζόντων, αλλά και το λιώσιμο των πάγων. Επίσης, αναγνωρίζεται η ανάγκη για συνεργασία και ενίσχυση σε θέματα κατανόησης, δράσης και υποστήριξης διαφόρων τομέων, όπως τα συστήματα έγκαιρης προειδοποίησης και ετοιμότητας. Στη συμφωνία, ενισχύθηκε ο Διεθνής Μηχανισμός της Βαρσοβίας (Warsaw International Mechanism on Loss and Damage), όπου τα μέτρα εστιάζουν στην αντιμετώπιση των επιδράσεων της κλιματικής αλλαγής, με έμφαση σε ακραία καιρικά φαινόμενα και σε φαινόμενα που σταδιακά εξελίσσονται και, μακροπρόθεσμα, θα επιφέρουν δυσμενείς κλιματικές επιπτώσεις, όπως η σταδιακή άνοδος της στάθμης της θάλασσας. Μία συνοδευτική απόφαση που περιλαμβάνεται στη Συμφωνία του Παρισιού σχετικά με τις απώλειες και βλάβες, διευκρινίζει ότι δεν περιλαμβάνεται στις διατάξεις της εν λόγω συμφωνίας οποιασδήποτε μορφής αποζημίωση.

Υποστήριξη

Στο πλαίσιο της υποστήριξης, ενισχύεται όχι μόνο η υποχρέωση των αναπτυγμένων κρατών να υποστηρίζουν τις προσπάθειες των υποανάπτυκτων, αλλά ενθαρρύνονται και εθελοντικές συνεισφορές μελών. Για την πιστοποίηση των υποχρεώσεων, θα είναι απαραίτητη η παροχή ενδεικτικής πληροφόρησης των μελλοντικών πακέτων στήριξης κάθε δύο χρόνια, εμπεριέχοντας προσχεδιασμένα πρότζεκτ δημόσιων χρηματοδότησης. Μέρος του οικονομικού προϋπολογισμού θα ενισχύεται από τον οικονομικό μηχανισμό της συμφωνίας, συμπεριλαμβανομένου του GFC (Green Climate Fund). Το Πράσινο Ταμείο για το Κλίμα (Green Climate Fund), το Παγκόσμιο Ταμείο Περιβάλλοντος (Global Environment Facility), το Ταμείο των Αναπτυσσόμενων Χωρών (Least Developed Countries Fund) και το Ειδικό Ταμείο Κλιματικής Αλλαγής

(Special Climate Change Fund) θα συνεχίσουν να υποστηρίζουν οικονομικά τη Συμφωνία του Παρισιού. Το Ταμείο Προσαρμογής (Adaptation Fund), που συστήθηκε με βάση το Πρωτόκολλο του Κιότο, θα μπορεί να ενισχύει επίσης οικονομικά την υλοποίηση της συμφωνίας. Η υποστήριξη αφορά σε δύο ευάλωτες κατηγορίες, τις υπανάπτυκτες χώρες και αυτές που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο οικονομικά. Μέσω αυτής στοχεύεται η ανάπτυξη ενός τεχνολογικού σκελετού, προκειμένου να ενισχυθεί η ικανότητα των ατομικών μονάδων, οργανισμών και θεσμικών οργάνων για την ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση του στόχου. Από τη συμφωνία προκύπτει ότι οι ανεπτυγμένες χώρες προτίθενται να συνεχίσουν να καλύπτουν τον υφιστάμενο στόχο συλλογής 100 δις Δολαρίων για κάθε χρόνο έως και το 2020, επεκτείνοντάς τον παράλληλα έως και το 2025. Μετά το πέρας αυτής της χρονικής περιόδου έχει συμφωνηθεί να τεθεί ένας νέος οικονομικός στόχος.

Διαφάνεια

Η συμφωνία οριοθετεί ένα πλαίσιο ασφάλειας και απόλυτης διαύγειας, τόσο των δράσεων όσο και της υποστήριξης των μελών, μέσω ενός εύρωστου συστήματος λογοδοσίας και διαφάνειας, προσαρμοσμένο στις ικανότητες κάθε μέλους. Οι αναφορές που θα υποβάλλονται, όσον αφορά στους τομείς καινοτομιών, θα υπόκεινται σε δημόσια επισκόπηση, καθώς θα ελέγχονται μέσω ενός μηχανισμού συμμόρφωσης, με την υποχρέωση ετήσιας αναφοράς στην COP, δίχως όμως τιμωρητικό χαρακτήρα.

Παγκόσμιος απολογισμός

Για πρώτη φορά το 2023 κι έκτοτε κάθε 5 χρόνια, τα μέλη θα συμμετάσχουν σε έναν παγκόσμιο απολογισμό, που θα εκτιμά τη συλλογική πρόοδο και την προσέγγιση του στόχου, έτσι ώστε να εξετάζεται τι συλλογικά έχει επιτευχθεί και τι περισσότερο μπορεί να γίνει, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος διατήρησης της αύξησης της θερμοκρασίας αρκετά κάτω από τους 2°C. Τα αποτελέσματα θα ανακοινώνονται σε όλα τα μέλη, έτσι ώστε να ενισχύουν το σχέδιο δράσης και τη διεθνή συνεργασία - υποστήριξη.

Η συμφωνία του Παρισιού εγκρίθηκε με την απόφαση 1/CP.21 και υπογράφηκε στις 22 Απριλίου 2016, την ημέρα της Γης, στην έδρα του Ο.Η.Ε., στη Νέα Υόρκη. Η συμφωνία θα τεθεί σε ισχύ 30 μέρες αφ'ότου 55 χώρες, που αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 55% των παγκόσμιων εκπομπών ρύπων, έχουν καταθέσει τα έγγραφα επικύρωσης. Οι παραπάνω περιορισμοί έχουν τεθεί για να εξασφαλιστεί η συμμετοχή των χωρών με τις περισσότερες εκπομπές αέριων ρύπων, κυρίως της Κίνας, των ΗΠΑ και μεγάλων χωρών από την Ε.Ε., αλλά παράλληλα να μην τεθεί ο πήχης τόσο ψηλά έτσι ώστε να καθυστερήσει η έναρξη των προσπαθειών.

Άντληση επιχειρηματικής χρηματοδότησης από Ευρωπαϊκά Προγράμματα μέσω των GREEN ANGELS



Του **Λεωνίδα Σωμάκου**, European Projects Management Senior Consultant

Η προστασία του περιβάλλοντος και η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ στην παγκόσμια αγορά μπορούν να συνυπάρξουν, ενώ η περιβαλλοντική πολιτική μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία απασχόλησης και στην τόνωση των επενδύσεων.

Η «πράσινη ανάπτυξη» προϋποθέτει την εκπόνηση ολοκληρωμένων πολιτικών που προωθούν ένα βιώσιμο περιβαλλοντικό πλαίσιο. Οι περιβαλλοντικές καινοτομίες μπορούν να εφαρμόζονται και να εξαγονται ώστε και η Ευρώπη να γίνει ανταγωνιστικότερη και να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής των κατοίκων της.

Σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο, τουλάχιστο το 20% του συνολικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την περίοδο 2014-2020, θα δαπανηθεί για “climate-related” έργα και πολιτικές. Το εκτιμώμενο ποσό ανέρχεται σε €180 δις.

Ενδεικτικά, στο προαναφερθέν ποσό συνεισφέρει με €22 δις το χρηματοδοτικό πρόγραμμα “Horizon 2020 – Research and Innovation Programme”, και με €720 εκατ. το χρηματοδοτικό πρόγραμμα “LIFE+ Programme for the Environment and Climate Action”.

Άλλα προγράμματα είναι το Erasmus+ και το ΕΣΠΑ (Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης) 2014-2020.

ΕΣΠΑ 2014-2020

Το ΕΣΠΑ (Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης) 2014-2020 αποτελεί το βασικό στρατηγικό σχέδιο για την ανάπτυξη της χώρας με τη συνδρομή σημαντικών πόρων, που προέρχονται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μέσω της υλοποίησης του ΕΣΠΑ επιδιώκεται η αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αδυναμιών της χώρας, που συνετέλεσαν στην εμφάνιση της οικονομικής κρίσης αλλά και των προβλημάτων, οικονομικών και κοινωνικών, που αυτή δημιούργησε. Επίσης, το ΕΣΠΑ 2014-2020 καλείται να συνδράμει στην επίτευξη των εθνικών στόχων έναντι της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Στόχος της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι η προαγωγή μιας ανάπτυξης:

- έξυπνης, με αποτελεσματικότερες επενδύσεις στην εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία
- βιώσιμης, χάρη στην αποφασιστική μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα, και
- χωρίς αποκλεισμούς, με ιδιαίτερη έμφαση στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στη μείωση της φτώχειας.

Το αναπτυξιακό όραμα του ΕΣΠΑ επικεντρώνει στη «Συμβολή στην αναγέννηση της ελληνικής οικονομίας με ανάταξη και αναβάθμιση του παραγωγικού και κοινωνικού ιστού της χώρας και τη δημιουργία και διατήρηση βιώσιμων θέσεων απασχόλησης, έχοντας ως αιχμή την εξωστρέφει, καινοτόμο και ανταγωνιστική επιχειρηματικότητα, και γνώμονα την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης».

Ορίζοντας 2014-2020

Το πρόγραμμα “Ορίζοντας 2020” (Horizon 2020) είναι το χρηματοδοτικό πλαίσιο της ΕΕ για την Έρευνα και την Καινοτομία, που θα καλύψει την περίοδο 2014-2020, με προϋπολογισμό περίπου 80 δις. ευρώ. Το πρόγραμμα υποστηρίζει τη στρατηγική “Ευρώπη 2020” που αναδεικνύει την έρευνα και την καινοτομία ως κεντρικούς μοχλούς για την έξυπνη, βιώσιμη και ολοκληρωμένη ανάπτυξη, στοχεύοντας παράλληλα στην αποτελεσματική αντιμετώπιση σημαντικών κοινωνικών προκλήσεων.

Οι τρεις κύριοι βασικοί άξονες του προγράμματος είναι:

- Επιστημονική Αριστεία (Excellent Science): Επιστημονική έρευνα παγκόσμιου επιπέδου με στόχο την προσέλκυση στην ΕΕ των καλύτερων επιστημόνων
- Βιομηχανική Υπεροχή (Industrial Leadership): Στρατηγική επένδυση σε τεχνολογίες-κλειδιά, όπως нанοτεχνολογία - μικροηλεκτρονική, συμμετοχή ιδιωτικού τομέα, δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων
- Κοινωνικές Προκλήσεις (Societal Challenges): Αντιμετώπιση σημαντικών κοινωνικών προκλήσεων, όπως η γήρανση πληθυσμού, εξάντληση ενεργειακών πόρων, αντιμετώπιση κλιματικών αλλαγών.

Πρόσφατα, οι Green Angels ενεργοποίησαν το Τμήμα Εθνικών & Ευρωπαϊκών Χρηματοδοτικών Εργασιών και Μέσων (TEEXEM) προκειμένου να προσφέρουν στα μέλη τους όλο το φάσμα της υποστήριξης που απαιτείται, προκειμένου να μεγιστοποιήσουν την πρόσβαση των μελών τους σε Εθνικές και Ευρωπαϊκές Χρηματοδοτήσεις για Καινοτόμες Ιδέες που έχουν και που μπορούν να μετουσιωθούν σε επιτυχημένα Ερευνητικά & Εφαρμοσμένα Projects.

Το TEEXEM στελεχώνεται από στελέχη με μεγάλη εμπειρία σε θέματα χρηματοδοτικών εργασιών και είναι σε θέση να προσφέρουν υπηρεσίες από τη σύλληψη μιας ιδέας έως και την υποβολή προς χρηματοδότηση, μέσω της σύνταξης σχετικού φακέλου, την εφαρμογή και παρακολούθηση ενός έργου, καθώς και την διάχυση και προβολή του.

Στόχος των Green Angels είναι να δώσουν την ευκαιρία σε όλα τα μέλη της κοινότητας να έχουν άμεση πρόσβαση σε εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους και, για το σκοπό αυτό, ξεκίνησαν ήδη διμερείς επαφές έτσι ώστε να διαμορφωθούν τα σχετικά profiles και να γίνει το απαραίτητο matchmaking με τα πιθανά Call/Προκηρύξεις.

Παράλληλα, η ομάδα του TEEXEM παρακολουθεί συστηματικά τις εξελίξεις σχετικά με το ΕΣΠΑ και το H2020, έτσι ώστε να ενημερώνει τακτικά τα μέλη της κοινότητας για τις όποιες εξελίξεις στο χώρο των χρηματοδοτήσεων.



ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ Α.Ε.

Για εμάς στην Αθηναϊκή Ζυθοποιία, η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα βρίσκεται διαχρονικά στο επίκεντρο των δραστηριοτήτων μας, από την προμήθεια της πρώτης ύλης μέχρι το στάδιο της κατανάλωσης. Κάθε χρόνο, κάθε μήνα, κάθε μέρα, επεκτείνουμε και ενισχύουμε τις ενέργειές μας με στόχο να «Παράγουμε έναν καλύτερο κόσμο» για την κοινωνία, την οικονομία, τους καταναλωτές, το περιβάλλον και, φυσικά, τους εργαζόμενους μας.

Μηνάς Μαυρικάκης
Διευθυντής Επικοινωνίας
& Εταιρικών Σχέσεων



ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ Α.Β.Ε.Ε.

Η Γευσηνούς είναι μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες συστηματικής εστίασης που δραστηριοποιείται σε κλειστές αγορές στην Ελλάδα. Από τον Ιανουάριο 2012, η ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ προβάλλει τη συμμετοχή της και στη βιώσιμη ανάπτυξη. Εκτιμώντας το αποτύπωμα άνθρακα, κοινώς αναγνωρισμένο ως το πιο καινοτόμο μέτρο περιβαλλοντικής διαχείρισης, συμμετέχουμε στον περιορισμό της κλιματικής αλλαγής, με στόχο τη δημιουργία μιας κλιματικά ουδέτερης εταιρείας. Αυτός είναι και ο λόγος που συμμετέχουμε ενεργά στους Green Angels.

Χρύσα Δασύρα
Marketing Manager



ΕΘΝΙΚΗ Η Α.Ε.Ε.Γ.Α.

Η Εθνική Ασφαλιστική, από την πρώτη ημέρα της ίδρυσής της, υπηρετεί με συνέπεια το ανθρωποκεντρικό της όραμα που καθορίζει κάθε της δραστηριότητα. Στα 125 χρόνια λειτουργίας της, δεν έπαψε ποτέ να στέκεται δίπλα στο κοινωνικό σύνολο και να υλοποιεί ενέργειες που επιστρέφουν σε αυτό ένα κομμάτι του «εαυτού της», συμβάλλοντας με όλες της τις δυνάμεις στην ανάπτυξη και την πρόοδο της ελληνικής κοινωνίας.

Σταύρος Κωνσταντάς
Αν. Διευθύνων Σύμβουλος



ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ Α.Ε.

Η μεταλλευτική επιστήμη, σε συνδυασμό με την επιστήμη του περιβάλλοντος, εξελίσσονται συνεχώς. Οι σύγχρονες τεχνολογίες επιτρέπουν την ανάπτυξη των μεταλλευτικών έργων με ελαχιστοποιημένο περιβαλλοντικό αποτύπωμα. Αυτό ακριβώς κάνει πράξη η Ελληνικός Χρυσός, στα Μεταλλεία Κασσάνδρας. Εργαζόμαστε με προσήλωση στην προστασία και αναβάθμιση του περιβάλλοντος της περιοχής και στην ουσιαστική κοινωνική συνεισφορά σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, ώστε να παραδώσουμε τον τόπο μας στα παιδιά μας καλύτερο.

Κώστας Γεωργαντζής
Υπεύθυνος Επικοινωνίας
& Εταιρικής Υπευθυνότητας



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α.

Στην Ευρωπαϊκή Πίστη έχουμε δεσμευθεί να ενσωματώσουμε την ΕΚΕ και τις αρχές βιωσιμότητας στις δραστηριότητές μας. Άρρηκτα συνδεδεμένοι με το κοινωνικό σύνολο στο οποίο δραστηριοποιούμαστε, έχουμε βασικό μέλημα να δημιουργήσουμε μία εταιρεία που, μέσα από τις ενέργειές της, θα αποδεικνύει έμπρακτα το σεβασμό στην κοινωνία, την συμβολή στο γενικότερο καλό και τη στήριξη των τοπικών κοινοτήτων και των ευπαθών ομάδων. Παράλληλα, θα μεριμνά για τους εργαζόμενους της, θα δεσμεύεται για μια βιώσιμη ανάπτυξη και θα λειτουργεί ως ενεργό μέλος της κοινωνίας.

Γιώργος Γκούσκος
Υπεύθυνος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ Α.Β. & Ε.Ε. ΤΡΟΦΙΜΩΝ

Έχοντας συμπληρώσει 60 χρόνια από την ίδρυσή της, η ΜΕΛΙΣΣΑ ΚΙΚΙΖΑΣ, υπό τη διοίκηση της τρίτης γενιάς της οικογένειας Κίκιζα, συνεχίζει να συνδέει έμπρακτα την επιχειρηματική της στρατηγική με την ουσιαστική προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, στο περιβάλλον, στους εργαζόμενους και στους καταναλωτές, βάζοντας στο επίκεντρο της στρατηγικής της τη διασφάλιση της άριστης ποιότητας των προϊόντων της και τη συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών της επιδόσεων.

Χριστίνα Κόντζου
Υπεύθυνη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



DAIKIN ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.

Οι δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της φιλοσοφίας του Ομίλου της Daikin, η οποία εργάζεται σκληρά, ώστε να μένει πιστή σε αυτές, τις θεμελιώδους σημασίας, αξίες της. Ο σεβασμός του περιβάλλοντος αποτελεί φυσικά προτεραιότητα, τόσο στα στάδια παραγωγής όσο και στην εμπορική δραστηριότητα της εταιρείας. Παράλληλα η Daikin, έχοντας στο επίκεντρο των δραστηριοτήτων της τον άνθρωπο, παρέχει ασφαλή προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στους καταναλωτές, οι οποίες τείνουν να προβλέπουν και τις μελλοντικές τους ανάγκες.

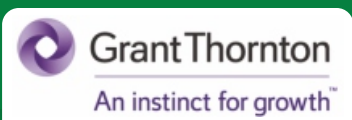
Νικόλαος Μπαρμπαρίτσας
Υπεύθυνος Περιβαλλοντικής Πολιτικής



EUROCERT A.E.

Η EUROCERT αποτελεί το μεγαλύτερο 100% Ελληνικό φορέα πιστοποίησης με ένα ευρύ φάσμα ελέγχων και πιστοποιήσεων και έντονη παρουσία σε περισσότερες από 25 χώρες. Όσον αφορά στον τομέα της αειφορίας, παρέχει υπηρεσίες πιστοποίησης σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα διαχείρισης ISO 14001 (περιβάλλον), ISO 50001 (ενέργεια) και ISO 14064 (ανθρακικό αποτύπωμα). Ακολουθώντας την αρχή της κοινωνικής και περιβαλλοντικής υπευθυνότητας, είμαστε περήφανοι που αποτελούμε ενεργό μέλος της κοινότητας των Green Angels, στηρίζοντας όλες τις δράσεις που αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση της Ελληνικής επιχειρηματικότητας για την προστασία του περιβάλλοντος.

Κωνσταντίνος Καρβουνάκης
Υπεύθυνος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



GRANT THORNTON A.E.

Η διεθνής οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σε σημαντικό βαθμό το σύνολο των οργανισμών και επιχειρήσεων. Η εμπειρία μας, ως διεθνές δίκτυο Grant Thornton με πλήθος πελατών και σημαντικές έρευνες ανά τον κόσμο, αποδεικνύει πως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) μπορεί να προσδώσει πολλαπλά οφέλη σε μια επιχείρηση και αρκετά από αυτά έχουν καθαρό και μετρήσιμο αποτέλεσμα. Τα οφέλη περιλαμβάνουν προσέλκυση επενδυτικών κεφαλαίων, αύξηση πωλήσεων, ικανοποίηση εργαζομένων, σημαντική εξοικονόμηση μέσω δράσεων περιβαλλοντικού χαρακτήρα και κοινωνική αποδοχή.

Κατερίνα Κατσούλη
CSR & Sustainability Director



JANSSEN-CILAG ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.Β.Ε.

Στη Janssen, που ανήκει στην οικογένεια εταιρειών της Johnson & Johnson, όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται βάσει του συστήματος αξιών που περιγράφεται στο "Πιστεύω" της εταιρείας, εδώ και 70 χρόνια, και υπογραμμίζει τις ευθύνες μας απέναντι στους πελάτες, τους εργαζομένους, τους μετόχους, αλλά και στην κοινότητα στην οποία επιχειρούμε και αναπτυσσόμαστε. Με τη συμμετοχή μας στον πυρήνα των GREEN ANGELS, μπορούμε να συνεισφέρουμε ακόμα περισσότερα, και πιο συντονισμένα, σε δράσεις που βελτιώνουν το περιβάλλον και τον τρόπο που ζούμε.

Ευθύμιος Παπαταξιάρχης
Διευθύνων Σύμβουλος



JOHNSON & JOHNSON ΕΛΛΑΣ Α.Ε. & Β.Ε.

Με χαρά συμμετέχουμε για άλλη μία χρονιά στην πρωτοβουλία των GREEN ANGELS για το περιβάλλον. Ανταποκρινόμενοι στην εταιρική ηθική μας πυξίδα, συμβάλλουμε σε ένα σημαντικό εύρος δράσεων Ε.Κ.Ε., με στόχο την κοινωνία και το περιβάλλον, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διαμόρφωση αειφόρων ενεργειακών πολιτικών, καθώς και στην περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των εργαζομένων μας.

Θεόδωρος Λιακόπουλος
Γενικός Διευθυντής



PRIME INSURANCE COMPANY LIMITED

Η Prime Insurance, ως ιδρυτικό μέλος, συνεχίζει να υποστηρίζει με θέρμη τους Green Angels στην αποστολή τους για ευαισθητοποίηση και ανάληψη δράσεων σχετικών με το εταιρικό περιβαλλοντικό αποτύπωμα. Έχοντας εισέλθει σε μια εποχή ραγδαίας ανάπτυξης και βελτιστοποίησης διαδικασιών, η Prime Insurance μοιράζεται καλές (περιβαλλοντικές και μη) πρακτικές με τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας και υλοποιεί ένα φιλόδοξο πρόγραμμα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, με στόχο να είναι η πρώτη επιλογή και σημείο αναφοράς για τους πελάτες της και την κοινωνία.

Ανδρέας Ρούβας
Γενικός Διευθυντής



PRIME TANKER MANAGEMENT INC / PRIME GAS MANAGEMENT INC

Στην Prime Tanker / Gas Management Inc., με γνώμονα τη βιώσιμη ανάπτυξη και το σεβασμό στο περιβάλλον, υιοθετούμε και εφαρμόζουμε συγκεκριμένες περιβαλλοντικές και ενεργειακές πολιτικές. Η μείωση των παραγόμενων αποβλήτων και ρύπων, καθώς και η ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων μας, είναι καθημερινός μας στόχος. Η υιοθέτηση νέων τεχνολογιών, ο συνεχής έλεγχος απόδοσης και η συναφής εκπαίδευση του προσωπικού είναι τα κύρια εργαλεία μας. Στο πλαίσιο αυτό χαιρετίζουμε και υποστηρίζουμε εμπράκτως πρωτοβουλίες, όπως αυτήν των Green Angels.

Γεώργιος Κουλερής
Operations Director



TMS TANKERS LTD / TMS CARDIFF GAS LTD

Στην TMS πιστεύουμε ότι η επιχειρηματική απόδοση και η επίτευξη των στόχων μας πρέπει να βασίζονται στην υπεύθυνη λειτουργία και τη συνεπή ανταπόκριση στις προσδοκίες όλων των ενδιαφερόμενων μερών και της κοινωνίας για βιώσιμη ανάπτυξη, διαφάνεια και υπευθυνότητα. Στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, η TMS έχει δεσμευθεί να εφαρμόζει συγκεκριμένη πολιτική για τον έλεγχο και τη μείωση των επιπτώσεων της λειτουργίας της στο περιβάλλον, ενισχύοντας πρωτοβουλίες που ωφελούν τον άνθρωπο και το περιβάλλον.

Γιώργος Κουρελής
General Manager



UPCOM E.Π.Ε.

Η Upcom παρέχει υπηρεσίες Πληροφορικής σε πελάτες ιδιωτικού τομέα, κυρίως στη Δυτική Ευρώπη. Για να ικανοποιήσουμε τις σκληρές απαιτήσεις τους, στηρίζομαστε στους υψηλού επιπέδου συνεργάτες μας. Τους προσφέρουμε επιβράβευση για τα έργα τους, συνεχείς ευκαιρίες βελτίωσης και ένα σύγχρονο και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να αισθάνονται καταξίωση, υποστήριξη και συνεργατικότητα. Τα αποτελέσματα είναι θεαματικά για την εταιρεία, τους συνεργάτες και τους πελάτες της.

Κωνσταντίνος Φλώκος
Γενικός Διευθυντής



WIND ΕΛΛΑΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.Β.Ε.

Η υιοθέτηση υπεύθυνων επιχειρηματικών πολιτικών και πρακτικών δεν αποτελεί μία απλή επιλογή ή μια συμβατική υποχρέωση, αλλά περισσότερο μία προτεραιότητα ενταγμένη στην ευρύτερη στρατηγική, μέρος του DNA της WIND, όπου με δικαιοσύνη, διαφάνεια, αξιοκρατία, επιμονή και αποτελεσματικότητα, επιδιώκει την Αριστεία σε όλα τα επίπεδα. Στον πυρήνα μιας τέτοιας στοχοθέτησης υλοποιεί τη στρατηγική Εταιρικής Υπευθυνότητας "Στην Πράξη", με δράσεις που επικεντρώνονται στους άξονες Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα, Περιβάλλον και Κοινωνία.

Γιώργος Τσαπρούνης
Διευθυντής Εταιρικών Σχέσεων



XEROX HELLAS A.E.E.

Για τη Xerox, η Βιώσιμη Ανάπτυξη αποτελεί μια κορυφαία προτεραιότητα. Τα τρία στοιχεία της βιωσιμότητας - κοινωνία, περιβάλλον και οικονομία - εξαρτώνται απόλυτα το ένα από το άλλο και, γι' αυτό, οι προσπάθειές μας έχουν πολλαπλές επιδιώξεις. Από τη μείωση του οικολογικού μας αποτυπώματος ως τη στήριξη της Κοινωνίας, και από την ενθάρρυνση της καινοτομίας ως την απόδοση αξίας στους υπαλλήλους μας, παραμένουμε εστιασμένοι σε μια σειρά βέλτιστων πρακτικών που έχουν ως στόχο την εξασφάλιση ενός αειφόρου μέλλοντος.

Χάρης Μπάκας
Διευθυντής Επικοινωνίας

ICAP Όμιλος Εταιρειών



Η ICAP Group είναι ένας ταχύτατα αναπτυσσόμενος Όμιλος Παροχής Επιχειρηματικής Πληροφόρησης και άλλων B2B Υπηρεσιών στην Ελλάδα, διαθέτοντας γραφεία σε πέντε πόλεις. Επιπλέον, επεκτείνεται δυναμικά στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, έχοντας ήδη ισχυρή παρουσία σε 5 χώρες.

Από τις αρχές του 2007, στη μετοχική σύνθεση της ICAP Group, ισχυρό πλειοψηφικό πακέτο μετοχών κατέχει το SEEF fund της Global Finance, της μεγαλύτερης εταιρείας ιδιωτικών κεφαλαίων στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, ενώ συμμετέχει και ο όμιλος Coface, ένας εκ των μεγαλύτερων παγκοσμίως ομίλων Ασφάλισης Πιστώσεων.

Η ICAP Group έχει πλέον εξελιχθεί σε έναν πολυσχιδή οργανισμό και Όραμα του Ομίλου είναι να αποτελεί τον πιο πετυχημένο Όμιλο Υπηρεσιών προς Επιχειρήσεις στη Νοτιοανατολική Ευρώπη και την πρώτη επιλογή αυτών, προσφέροντας καινοτόμες λύσεις σε ένα ευρύ φάσμα επιχειρηματικών προκλήσεων. Αυτή η επιδίωξη περιγράφεται και με τη φράση «Your Business Partner», που συνοδεύει την εταιρική μας επικοινωνία.

Σε κάθε κρίκο της επιχειρηματικής αλυσίδας αντιστοιχεί μια υπηρεσία της

ICAP Group, από το Επιχειρηματικό Πλάνο κατά την ίδρυση της επιχείρησης, έως τη Στρατηγική και Οργάνωση, την Τεχνολογία, τη Στελέχωση και Ανάπτυξη της σε Ανθρώπινο Δυναμικό, την Προβολή, τη συνεχή παροχή Επιχειρηματικών Πληροφοριών, τη Διαχείριση του Πιστωτικού Κινδύνου, καθώς και τη διάθεση λύσεων Outsourcing.

ΙΣΧΥΡΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΥΡΩΣΤΙΑ

Με ξεκάθαρη στρατηγική κατεύθυνση, πελατοκεντρική προσέγγιση, σημαντικές επενδύσεις σε τεχνολογία και ανθρώπινο δυναμικό και καινοτόμες υπηρεσίες, η ICAP Group έχει τετραπλασιάσει το μέγεθός της τα τελευταία 9 χρόνια, τόσο μέσω οργανικής ανάπτυξης, όσο και εξαγορών στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Συγκεκριμένα, σε συνέχεια της ταχείας ανάπτυξής της από το 2007 έως το 2011, και της ανθεκτικότητας που επέδειξε κατά την κορύφωση της κρίσης (2012-2013), επανήλθε σε αναπτυξιακή τροχιά το 2014, ενώ το 2015 επέτυχε ανάπτυξη εσόδων ρεκόρ, ύψους €63,2 εκατ. (από €18,1 εκατ. το 2006). Βάσει του αναθεωρημένου Επιχειρηματικού της Σχεδίου, στοχεύει έως το τέλος του 2018 σε Έσοδα €88 εκατ.

Σήμερα, η ICAP παρέχει ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών και προϊόντων που υποστηρίζουν και βοηθούν τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν, οι οποίες και ομαδοποιούνται στις εξής τέσσερις μεγάλες κατηγορίες:

Credit Risk Services	Marketing Solutions	People & Employment Solutions	Management Consulting
- Business Reports, International Reports, Υπηρεσίες Alert, Οικονομικές Καταστάσεις & Κλαδική Πληροφόρηση - Credit Risk and Watch, Soft Credit Monitor – Trade Exchange Program, Risk.Eye - ICAP Credit Rating - Διαχείριση Απαιτήσεων B2B & B2C (μέσω της KYKAOΣ)	- Marketing Data - Marketing Intelligence Online Tools - Έντυπες Επιχειρηματικές Εκδόσεις - Web Solutions - Ετήσια Συνέδρια, Εκδηλώσεις και Θεσμοί - Κλαδικές Μελέτες - Contact Center Services	- Εξεύρεση και Επιλογή Στελεχών - Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού - Επαγγελματική Εκπαίδευση - Υπηρεσίες Προσωρινής Απασχόλησης - Υπηρεσίες Μισθοδοσίας - Υπηρεσίες Business Process Outsourcing - Υπηρεσίες Recruitment Process Outsourcing	- Customer Strategy and Analytics - Πωλήσεις και Marketing - Ρίσκο, Συμμόρφωση και Οικονομικές Υπηρεσίες - Λειτουργική Αριστεία και Βελτίωση Απόδοσης (GREEN ANGELS) - Big Data Management, Analytics & Business Intelligence - Στρατηγική και Επιχειρησιακά Πλάνα - Δημόσιος τομέας και Ευρωπαϊκά Επενδυτικά & Αναπτυξιακά Προγράμματα

ΕΥΡΕΙΑ ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΤΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ

Η ICAP Group προσφέρει τις υπηρεσίες της σε όλη την Ελλάδα μέσω των γραφείων της σε 5 πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα, Πάτρα, Ηράκλειο Κρήτης). Επιπλέον, η ICAP Group έχει ισχυρή παρουσία και στις γειτονικές χώρες, προσφέροντας ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που συνεχώς εμπλουτίζεται. Με τις θυγατρικές της στις Ρουμανία, Βουλγαρία και Σερβία, και ισχυρή παρουσία στις Βοσνία & Ερζεγοβίνη και Κύπρο, ο Όμιλος καλύπτει επαρκώς τη Νοτιοανατολική Ευρώπη.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΣΕ ΔΙΚΤΥΑ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ

Η ICAP Group έχει αναπτύξει στρατηγικές συμμαχίες με κορυφαίες εταιρείες, όπως η Dun & Bradstreet (παγκόσμιος ηγέτης στην επιχειρηματική πληροφόρηση), η GOOGLE (η μεγαλύτερη μηχανή αναζήτησης), η HUTHWAITE (πρωτοπόρος διεθνής εταιρεία στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης), η HOGAN Assessment Systems (κορυφαία εταιρεία Αξιολογήσεων Προσωπικότητας), η Cut-e (πολυεθνική εταιρεία Ηλεκτρονικών Συστημάτων Αξιολόγησης Εργαζομένων), η NorthgateArinso (διεθνής κορυφαία εταιρεία στον τομέα του Outsourcing) και η COFACE (μία από τις μεγαλύτερες παγκοσμίως εταιρείες Ασφάλισης Πιστώσεων).

Επίσης, η ICAP Group είναι μέλος του μεγαλύτερου διεθνούς δικτύου Επιχειρηματικής Πληροφόρησης, του Dun & Bradstreet World Wide Network, καθώς και της FEBIS (Federation of Business Information Services), της SIINDA (Search & Information Industry Association), της FEACO (European Federation of Management Consulting Association), της

INAC (International Network of Executive Search Consultants), της EET (Ένωση Ελληνικών Τραπεζών), της ΕΣΣΕ (Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου), της ΕΑΣΕ (Εταιρία Ανωτάτων Στελεχών Επιχειρήσεων), του ΕΒΕΑ (Εμποροβιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών), του ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών), του ΣΕΣΜΑ (Σύνδεσμος Εταιρειών Συμβούλων Management), του Ελληνοαμερικανικού, Ελληνογερμανικού και Ελληνοσκανδιναβικού Επιμελητηρίου.

ΣΤΕΛΕΧΗ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ

Η ICAP Group έχει 1.300 άτομα προσωπικό που διαθέτουν την εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία, τις ικανότητες και τον ενθουσιασμό για να προσφέρουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες στους πελάτες μας. Επιπρόσθετα, διαθέτουμε άλλους 2.200 υπαλλήλους, οι οποίοι εργάζονται σε εγκαταστάσεις πελατών μας, μέσω των υπηρεσιών Employment Solutions.

Η επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων στην ICAP Group αποτελεί μία από τις πέντε εταιρικές μας αξίες. Με προγράμματα διαρκούς εκπαίδευσης και επιβράβευσης, η ICAP Group εξασφαλίζει όχι μόνο τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς όφελος των πελατών μας, αλλά και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων μας. Στρατηγικός μας, λοιπόν, στόχος είναι να διακρινόμαστε ως Εργοδότης Επιλογής και, με χαρά, διαπιστώνουμε ότι οι άνθρωποί μας παραμένουν στην ICAP πολλά περισσότερα χρόνια, σε σχέση με τις αντίστοιχες επιχειρήσεις, και αξιοποιούν τη συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία τους ώστε να εξελιχθούν μαζί με τον Όμιλο.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

- ✓ Η ICAP Group έλαβε για το 2012 το βραβείο Ruban d'Honneur από το διεθνώς αναγνωρισμένο οργανισμό European Business Awards και αναγνωρίστηκε ως 1 εκ των 10 κορυφαίων εταιρειών της Ευρώπης στην κατηγορία Business of the Year (με κύκλο εργασιών από €26 - 150 εκατ. ευρώ).
- ✓ Φέτος, για την περίοδο 2015-16 αναγνωρίστηκε ως National Champion στην κατηγορία «Business of the Year», ενώ για το 2013-14 διακρίθηκε ως National Champion στην κατηγορία «International Growth» από τον ίδιο φορέα.
- ✓ Η ICAP Group είναι η μοναδική εταιρεία στην Ελλάδα που έχει αναγνωριστεί από την Τράπεζα της Ελλάδος ως Εξωτερικός Οργανισμός Πιστοληπτικών Αξιολογήσεων (ΕΟΠΑ) στα πλαίσια εφαρμογής της Βασιλείας II. Επίσης, είναι από τις λίγες εταιρείες στην Ευρώπη που έχει πιστοποιηθεί ως «Οργανισμός Αξιολόγησης Πιστοληπτικής Ικανότητας» ("CreditRating Agency") από την European Securities and Markets Authority - ESMA.
- ✓ Η ICAP Group το 2016 απέσπασε το χρυσό βραβείο στα Business IT Excellence Awards 2016 στην κατηγορία "Εξειδικευμένες Εφαρμογές σε επιχειρηματικούς κλάδους" με το νέο της προϊόν Risk.Eye.
- ✓ Η ICAP Training Solutions έλαβε το 2016, για 3η χρονιά, το GOLD βραβείο στην κατηγορία «Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Πωλητών» στα πλαίσια του Διαγωνισμού Sales Excellence Awards του Ελληνικού Ινστιτούτου.
- ✓ Η ICAP Management Consultants έλαβε το 2015 το GOLD βραβείο στα πλαίσια του Διαγωνισμού Sales Excellence Awards του Ελληνικού Ινστιτούτου Πωλήσεων στην κατηγορία «Καινοτόμο Προϊόν/ Υπηρεσία».
- ✓ Η ICAP Human Capital Consulting έλαβε το 2015 την τιμητική διάκριση "HR Excellence Award" της ΕΕΑΕ στην κατηγορία "Technology in HR" για το νέο Recruiting Software (ATS) Luceo. Στα πλαίσια του ίδιου διαγωνισμού, η ICAP Human Capital Consulting βραβεύθηκε το 2014 στην κατηγορία "Innovation in HR" για το Έργο που παρείχε στη Roche Ελλάς Α.Ε.
- ✓ Η ICAP Group αναδείχθηκε το 2015, στο ετήσιο συνέδριο της Google, 1η στην Εξυπηρέτηση Πελατών ανάμεσα σε 110 Premier SMB Partners από 24 χώρες της

Ευρώπης, Μέσης Ανατολής & Αφρικής (EMEA). Η βράβευση αυτή έρχεται να συμπληρώσει μία ήδη πολύ επιτυχημένη πορεία της ICAP, η οποία το 2014 κατέκτησε τη 2η θέση στο "Customer Satisfaction".

- ✓ Η ICAP Group τιμήθηκε το 2015, για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, με το Greek Export Award στην κατηγορία «Παροχή Υπηρεσιών».
- ✓ Η ICAP Group έχει διακριθεί ως ένα από τα SUPERBRANDS για το 2016 για την Ελλάδα σε συνέχεια των περιόδων 2009-2010 και 2011-2012 (οπότε ψηφίστηκε 1η στην ευρεία κατηγορία «Συμβουλευτικές Υπηρεσίες»). Η διάκριση αυτή απονεμήθηκε από τον ομώνυμο, παγκοσμίου φήμης (76 χώρες), Διεθνή Οργανισμό.
- ✓ Η ICAP Outsourcing έλαβε το 2015 το χάλκινο βραβείο στην κατηγορία «Διασυννοριακή Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού» στο πλαίσιο των HR Community Awards.
- ✓ Η ICAP Group έχει ιδρύσει την πρότυπη ελληνική κοινότητα Green Angels στο πλαίσιο τόσο του θεσμικού της ρόλου για την υποστήριξη της υγιούς επιχειρηματικότητας και του αειφόρου επιχειρείν, όσο και της αυτοδέσμευσής της για τη μείωση του περιβαλλοντικού της αποτυπώματος.
- ✓ Η ICAP Contact Center πέτυχε δύο διακρίσεις στα πρώτα Εθνικά Βραβεία Εξυπηρέτησης Πελατών 2010, που οργανώθηκαν από το Ελληνικό Ινστιτούτο Εξυπηρέτησης Πελατών (ΕΙΕΠ): τη βράβευση της Επικεφαλής της ICAP Contact Center, Αλεξίας Ορφανουδάκη, ως Μάντζαβερ της Χρονιάς στην Εξυπηρέτηση Πελατών, καθώς και τη συμμετοχή του Contact Center της ICAP Group ως του μόνου Outsourcer στο shortlist της κατηγορίας «Κέντρο Εξυπηρέτησης Πελατών της Χρονιάς» (διάκριση που επαναλήφθηκε το 2011).
- ✓ Η ICAP Group διακρίθηκε το 2009 για την καινοτομία και την αποτελεσματικότητα συστημάτων που αφορούν στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, λαμβάνοντας το Βραβείο Καλύτερης Πρωτοβουλίας στον καταξιωμένο επίσης διαγωνισμό που διοργανώνεται από την KPMG.
- ✓ Ο Ελληνικός Οικονομικός Οδηγός της ICAP, στην ηλεκτρονική του έκδοση, τις χρονιές 2008 και 2007 απέσπασε το 1ο Βραβείο Ποιότητας από την EADP (European Association of Directory and Database Publishers).



Αποτελεσματική Διαχείριση Οφειλών «Φάρος Σωτηρίας» για τη Ρευστότητά σας

Σήμερα που η διεύρυνση του πελατολογίου σας γίνεται όλο και πιο δύσκολη, η αποτελεσματική Διαχείριση των Απαιτήσεών σας μέσω μίας συστηματικής προσέγγισης, αναδεικνύεται σε παράγοντα που μπορεί να «κάνει τη διαφορά» για την επιχείρησή σας.

Αναθέστε στη **Cycle Credit** τη Διαχείριση των Οφειλών προς την εταιρεία σας και επιτύχετε άμεσα **συνέπεια, αξιοπιστία και καλύτερα αποτελέσματα επί της διαδικασίας.**

Αναλαμβάνουμε για λογαριασμό σας την **Ενημέρωση** των πελατών σας (Ιδιωτών και Επιχειρήσεων) για τις ληξιπρόθεσμες οφειλές τους προς εσάς καθώς και τη **Διαπραγμάτευση** του χρόνου και τρόπου αποπληρωμής των χρεών, **σύμφωνα με τις οδηγίες σας.**

Συνδυάστε τις υπηρεσίες αυτές με τις Υπηρεσίες Διαχείρισης Πιστωτικού κινδύνου της ICAP Group και **προστατεύστε κατά το μέγιστο δυνατό τη Ρευστότητα της Εταιρείας σας.**

A member of



Λεωφ. Ελ. Βενιζέλου 2, 176 76 Καλλιθέα, Τηλ.: 210 9304200
e-mail: info@cycle.gr, www.cyclecollections.com



ΧΡΟΝΙΑ
και συνεχίζουμε



naftemporiki.gr

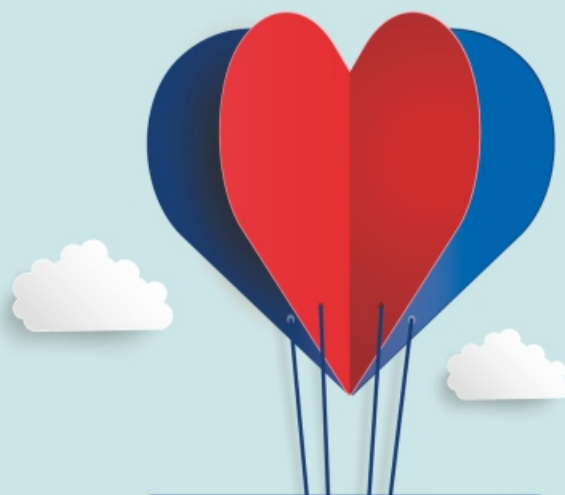
αξιόπιστα & σταθερά

η έγκυρη ενημέρωση
για ό,τι συμβαίνει στον κόσμο

**20 χρόνια, στο naftemporiki.gr τα γεγονότα τρέχουν
όσο γρήγορα τρέχουν και στην πραγματικότητα.**

Και αυτό γιατί 24 ώρες το 24ωρο, σας μεταφέρουμε άμεσα και έγκυρα ό,τι πιο νέο κυκλοφορεί σε όλους τους τομείς: την πολιτική επικαιρότητα, τις οικονομικές εξελίξεις, τα κοινωνικά θέματα, τα πολιτιστικά δρώμενα, τη διεθνή επικαιρότητα, τις αθλητικές εξελίξεις, μέχρι και το δελτίο καιρού. Επιπλέον, με ένα πλήθος χρηστικών πληροφοριών και υπηρεσιών, συμπληρώνουμε την ενημέρωσή σας σε καθημερινή βάση.

Δεν είναι λοιπόν τυχαίο ότι εδώ και 20 χρόνια το naftemporiki.gr είναι ανάμεσα στα πλέον αξιόπιστα και δημοφιλή, ελληνικά ενημερωτικά sites.



Απλές Πράξεις
Αγάπης

SingularLogic[®]



Για μας τους ανθρώπους της SingularLogic, η προσφορά είναι αυτονόητη.

Πιστεύουμε πως η αλληλεγγύη και η συνεργασία είναι βασικοί άξονες της ευημερίας των ανθρώπων και γι' αυτό θέλουμε να το δείχνουμε έμπρακτα.

Με μικρές αλλά ουσιαστικές και γεμάτες πράξεις αγάπης είμαστε πάντα δίπλα σε όσους μας χρειάζονται: παιδιά που ονειρεύονται έναν καλύτερο κόσμο, πρόσφυγες που αναζητούν μια νέα πατρίδα, σχολεία και πανεπιστήμια που επιχειρούν να δημιουργήσουν ένα καλύτερο αύριο, κοινωνικοί οργανισμοί που θέλουν να κάνουν τη διαφορά.

Τα νούμερα αποτυπώνουν το ποσοτικό αποτέλεσμα. Την ουσία την κρατάμε στις καρδιές μας. Και συνεχίζουμε!

- ♥ Συγκέντρωση ειδών πρώτης ανάγκης για τους πρόσφυγες και τα παιδιά κά χωριά SOS
- ♥ Ενίσχυση της προσφοράς των Κοινωνικών Παντοπωλείων
- ♥ Ενίσχυση της τράπεζας αίματος της SingularLogic και δωρεά μηχανήματος εμβρυικών παλμών στο Νοσοκομείο Αγία Όλγα
- ♥ Φιλοξενία και στήριξη των bazaar 7 Κοινωνικών Ιδρυμάτων για την ενίσχυση του έργου τους
- ♥ Οργάνωση μπουφέ αγάπης για την ενίσχυση ΜΚΟ
- ♥ Συνεργασία με 9 Κοινωνικά Ιδρύματα για τη διοργάνωση δράσεων για τα παιδιά που φιλοξενούν

- ♥ Δωρεάν διάθεση εφαρμογών λογισμικού για τη στήριξη του έργου Ιδρυμάτων και Εκπαιδευτικών Οργανισμών
- ♥ Συγκέντρωση και δωρεά 760 βιβλίων σε 4 Κοινωνικούς Φορείς
- ♥ Σταθερή συμμετοχή σε αγώνες δρόμου με κοινωνικό σκοπό (Μαραθώνιος, Άλμα Ζωής)
- ♥ Χορηγία ηλεκτρονικού και γραφειακού εξοπλισμού σε 12 σχολεία & 10 ΜΚΟ
- ♥ Ενίσχυση ενεργειών που προωθούν τη νεανική επιχειρηματικότητα και τη μαθητική καινοτομία
- ♥ Συνεχής δέσμευση στην περιβαλλοντικά υπεύθυνη λειτουργία.