



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ 2012



ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

Απολογισμός Εταιρικής Υπευθυν

Από το 2006, ως Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, δημοσιεύουμε τον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας με στόχο να συμβάλουμε στην καλύτερη επικοινωνία και ενημέρωση των κοινωνικών μας εταίρων (stakeholders). Η φετινή 8η ετήσια έκδοση παρουσιάζει την επιχειρηματική επίδοση του Ομίλου από τρεις διαφορετικές οπτικές γωνίες: την οικονομική, την περιβαλλοντική και την κοινωνική για την περίοδο από 01.01.2012 έως 31.12.2012.

Μεθοδολογία

Αυτή η Έκθεση υλοποιήθηκε με βασικό πλαίσιο αναφοράς την πρωτοβουλία GRI (Global Reporting Initiative G3.1), τις δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (United Nations Global Compact, CoP advanced level) και το ειδικό παράρτημα του GRI για τον πετρελαϊκό κλάδο (Oil & Gas Sector Supplement).

Τόσο το UNGC όσο και το GRI είναι εθελοντικές πρωτοβουλίες με συμπληρωματικό ρόλο στην προώθηση διεθνώς αποδεκτών αρχών, μέσω της επιχειρησιακής λογοδοσίας και της βελτιούμενης επίδοσης.

Ο Όμιλος μας έχει δεσμευτεί ως προς την εφαρμογή και την προώθηση αυτών των δύο αλληλοσυμπληρούμενων πρωτοβουλιών, διασφαλίζοντας έτσι μια συνεκτική πλατφόρμα αξιών για την υλοποίηση πολιτικών βιώσιμης ανάπτυξης, σε στρατηγικές και επιχειρησιακές πρακτικές.

Επίσης, κατά τη σύνταξη του Απολογισμού λάβαμε υπόψη, το διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, τα συμπεράσματα από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στις τοπικές κοινωνίες, στους πελάτες μας, στους προμηθευτές και στους εργαζόμενους, τις απαιτήσεις για δημοσιοποίηση από οικονομικούς αναλυτές και την ευρύτερη κοινή γνώμη, καθώς και τις παρατηρήσεις φορέων επιθεώρησης και ελέγχου. Με αυτήν την προσέγγιση, ο Όμιλος, θα συνεχίσει να υλοποιεί δραστηριότητες στο πλαίσιο της δεσμευσής του για Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Δομή του Απολογισμού

Η ενημέρωση που παρέχεται μέσω αυτού του Απολογισμού καλύπτει την επίδραση και τις επιπτώσεις, από τη λειτουργία ενός ενεργειακού Ομίλου, σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης.

Όλοι οι δείκτες, οι μονάδες μέτρησης, οι ποσότητες και τα μεγέθη, που αναφέρονται στον Απολογισμό, αντιστοιχούν σε μετρήσεις και δεδομένα που καταγράφηκαν με τις καλύτερες διαθέσιμες πρακτικές, διεθνώς, αποδεκτά πρότυπα και διεθνείς κώδικες της πετρελαϊκής βιομηχανίας.

Δεν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις μεθόδους μέτρησης, σε σχέση με τις προηγούμενες Εκθέσεις, και δεν έγιναν αναθεωρήσεις πληροφοριών των προηγούμενων δημοσιεύσεων. Επίσης, δεν υπάρχουν άλλοι περιορισμοί, εξαιρέσεις ή αλλαγές, εκτός αν διαφορετικά αναφέρεται στο κείμενο.

Στον Απολογισμό αυτό γίνεται αναφορά στο πολύπλευρο πρόγραμμα κοινωνικής υπευθυνότητας του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ. Οι οικονομικές πληροφορίες παρουσιάζονται συνοπτικά, ενώ γίνεται αναλυτική παρουσίαση της στρατηγικής βιώσιμης ανάπτυξης με ιδιαίτερη έμφαση:

- στην υγεία και την ασφάλεια (ενότητα 5.3)
- στην πολιτική για το ανθρώπινο δυναμικό (ενότητα 5)
- στην περιβαλλοντική επίδοση (ενότητα 4)
- στη μέριμνα για την κλιματική αλλαγή και την εξοικονόμηση ενέργειας (ενότητα 4.2)
- στη διαφάνεια και στη διαχείριση κινδύνων (ενότητα 3.2)
- στα προγράμματα υποστήριξης των τοπικών κοινωνιών και ειδικότερα των ευπαθών κοινωνικά ομάδων (ενότητα 6.4)

Επικύρωση

Για τη διασφάλιση ακρίβειας, πληρότητας και αξιοπιστίας, αυτού του Απολογισμού ελέγχθηκε και επικυρώθηκε - ως σύνολο - από ανεξάρτητο, εξωτερικό φορέα πιστοποίησης πριν την δημοσίευσή του.

Ενημερώνουμε τους κοινωνικούς μας εταίρους ότι ο σχεδιασμός και η πιστοποίηση αυτού του Απολογισμού έγινε με σκοπό να διασφαλιστεί ότι ο Όμιλος έχει επιτύχει επίπεδο A, σύμφωνα με τα κριτήρια δεικτών του GRI. Ο ανεξάρτητος φορέας, που ανασκόπησε τον Απολογισμό, πιστοποίησε την επίτευξη επιπέδου A, σύμφωνα με την οδηγία G3.1 και το ειδικό συμπλήρωμα δεικτών για τον πετρελαϊκό κλάδο (Oil & Gas Sector Supplement).

Επίσης, ο Απολογισμός αξιολογήθηκε ότι πληροί τις απαιτήσεις CoP ως προς το επίπεδο GC Advanced Level του Οικουμενικού Συμφώνου. Τα αποτελέσματα αυτών των επιβεβαιώσεων παρουσιάζονται στην ενότητα 7.3.

Επιπλέον, η ακρίβεια των στοιχείων διασφαλίζεται μέσω εσωτερικών επαληθεύσεων, διαδικασιών ελέγχου και επείνων επιθεωρήσεων από διαπιστευμένους φορείς πιστοποίησης. Αυτές οι επιθεωρήσεις και οι έλεγχοι διασφαλίζουν ότι ο Απολογισμός είναι αξιόπιστος, κατάλληλα ισοσταθμισμένος και σχετικός με τις προσδοκίες και τα ενδιαφέροντα των κοινωνικών εταίρων του Ομίλου.

Όρια Απολογισμού

Οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον Απολογισμό αφορούν στις παρακάτω εταιρείες του Ομίλου και τις επιλέξαμε γιατί αντιπροσωπεύουν τις βασικές και στρατηγικής σημασίας δραστηριότητες του Ομίλου, εντός και εκτός Ελλάδας.

Αποφασίσαμε να μην συμπεριλάβουμε τη δραστηριότητα της έρευνας και παραγωγής υδρογονανθράκων, γιατί είναι μια δραστηριότητα, που ασκείται από κοινοπρακτικά σχήματα, με συμμετοχές διαφόρων εταιρειών.

Οι παρακάτω εταιρείες περιλαμβάνονταν και στους αντίστοιχους απολογισμούς 2006-2011 με, κατά περίπτωση, βελτιώσεις και συνεχή εμπλουτισμό της πληροφόρησης, χωρίς αναθεωρήσεις στοιχείων.

- ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.
- ΕΚΟ Α.Β.Ε.Ε.
- ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε.Ε.
- ΟΚΤΑ ΑΔ ΣΚΟΡΠΕ
- HELLENIC PETROLEUM CYPRUS LTD
- JUGOPETROL ΑΔ ΚΟΤΟΡ
- ΕΚΟ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ ΕΑΔ
- ΕΚΟ ΣΕΡΒΙΑ ΑΔ
- GLOBAL S.A.
- ΔΙΑΧΟΝ Α.Β.Ε.Ε.
- ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε.

Τα στοιχεία που αναφέρονται είναι ενοποιημένα σε επίπεδο Ομίλου, εκτός αν σε κάποιους τομείς παρουσιάζονται διαφορετικά. Ιδιαίτερα οι περιβαλλοντικοί δείκτες παρουσιάζονται αναλυτικά για κάθε επιχειρησιακή μονάδα του Ομίλου.

Ουσιαστικότητα & Κοινωνικοί Εταίροι

Στον Όμιλο μας με βάση τις αρχές και αξίες, τη στρατηγική, τις δραστηριότητες, την αγορά, τη γειτνίαση και το κοινωνικό σύνολο κάθε χρόνο επαναπροσδιορίζουμε ποιοι είναι οι κοινωνικοί μας εταίροι (stakeholders) που επηρεάζουν σημαντικά τις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Ομίλου και συνοψίζονται ως εξής:

Οι άνθρωποί μας

Στόχος μας είναι να είμαστε προτιμώμενος εργοδότης, διασφαλίζοντας ένα ελκυστικό περιβάλλον και παρέχοντας δυνατότητες επαγγελματικής βελτίωσης και προσωπικής εξέλιξης χωρίς διακρίσεις (βλέπε και ενότητες 5 και 5.4).

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

Οι γείτονές μας

Η συνεχής διαβούλευση, επικοινωνία και συνεργασία - με την ευρύτερη κοινωνία και με τις τοπικές κοινωνίες όπου ασκούμε τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες - μας βοηθούν να δημιουργήσουμε σχέσεις εμπιστοσύνης και να ικανοποιήσουμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες τους (βλέπε και ενότητα 6.4).

Οι μέτοχοι / επενδυτές μας

Επιδιώκουμε να εξασφαλίζουμε υψηλή ανταγωνιστικότητα και αποτελεσματικότητα μέσα από διαδικασίες διαφάνειας και συνεχούς ενημέρωσης της επενδυτικής κοινότητας.

Οι συνεργάτες μας

Στόχος μας είναι να βρισκόμαστε ψηλά στην προτίμηση των συνεργατών, των πελατών και των προμηθευτών μας, καλλιεργώντας συνέργειες που δημιουργούν αξία για όλους τους κοινωνικούς μας εταίρους (βλέπε και ενότητα 6.3).

Το περιβάλλον μας

Συμπεριφερόμαστε ως υπεύθυνος εταιρικός πολίτης και με έναν ευρύ κύκλο δραστηριοτήτων στη ΝΑ Ευρώπη, συνεισφέρουμε στις διεθνείς προσπάθειες για τη διαχείριση «σύνθετων παγκοσμιοποιημένων προκλήσεων», όπως η κλιματική αλλαγή, η διάδοση των ΑΠΕ και γενικότερα η μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων (βλέπε και ενότητα 4).

Στόχος μας είναι να επιζητούμε τις απόψεις των κοινωνικών μας εταίρων και να διευρύνουμε τον τρόπο επικοινωνίας μαζί τους. Σε αυτό το πλαίσιο επιδιώκουμε τη συναίνεση και την αμοιβαία κατανόηση και αυτό το πετυχαίνουμε με την αμφίπλευρη επικοινωνία και το διάλογο, που σκοπό έχει να αναδείξει:

- τη συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, για την ανάπτυξη και την επίτευξη λογοδοσίας και στρατηγικής βιώσιμης ανάπτυξης,
- την έκθεση και τον προσδιορισμό των θεμάτων που είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τους κοινωνικούς εταίρους και τον Όμιλο, και
- την ανταπόκριση και παρουσία του Ομίλου σε όλα τα σημαντικά θέματα, με αποφάσεις, επενδύσεις, δράσεις, συνεργασίες και επικοινωνία.

Στο σχεδιασμό αυτού του Απολογισμού αλλά και στον προγραμματισμό της επόμενης συμπεριλάβαμε συμπεράσματα από δύο σημαντικές διερευνητικές δράσεις που υλοποιήσαμε κατά την περίοδο 2011-2012: α) την ανάλυση ουσιαστικότητας (με τη συμμετοχή εργαζομένων) και β) τη διαβούλευση με τις τοπικές κοινωνίες. Ανάλογες δράσεις θα υλοποιούνται κάθε διετία.

Η διαδικασία αξιολόγησης της ουσιαστικότητας (materiality assessment) λαμβάνει υπόψη της ότι η παρεχομένη πληροφόρηση καλύπτει περιοχές, εν δυνάμει κινδύνους και δείκτες, που θα μπορούσαν ουσιαστικά να επηρεάσουν τις αποφάσεις και τις αξιολογήσεις των κοινωνικών εταίρων, εξωτερικών και εσωτερικών, συμπεριλαμβανομένης της διοίκησης. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Οι τυπικές επιπτώσεις, σε θέματα κοινωνίας και περιβάλλοντος, από τη λειτουργία ενός ενεργειακού Ομίλου.
- Οι απαιτήσεις πληροφόρησης από τη διοίκηση.
- Τα συμπεράσματα από το διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Οι διεθνείς πρωτοβουλίες και οδηγίες για τη βιώσιμη ανάπτυξη και ιδιαίτερα τα GRI & UNGC, όπου γίνεται αναφορά στους αντίστοιχους δείκτες, αρχές και πρωτόκολλα.
- Παραδείγματα καλών πρακτικών και βέλτιστες διαθέσιμες τεχνικές από βιομηχανίες του κλάδου.
- Οι απαιτήσεις δημοσιοποίησης από οικονομικούς αναλυτές, φορείς αξιολόγησης, θεσμικούς επενδυτές και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Τις απόψεις των κοινωνικών μας εταίρων, εξωτερικών και εσωτερικών, τις συλλέγουμε με το διάλογο, τις δημόσιες συζητήσεις, τις έρευνες κοινής γνώμης, τα δημοσιεύματα στον Τύπο, τα road shows, τις συναντήσεις, την ηλεκτρονική επικοινωνία κ.λπ. Στόχος μας είναι να ιεραρχήσουμε τις απόψεις ανάλογα με τη σπουδαιότητά τους για το ευρύ κοινωνικό σύνολο και τον Όμιλο και στη συνέχεια να τις αξιολογήσουμε και να σχεδιάσουμε τις δράσεις.

Από τη διαδικασία αξιολόγησης της ουσιαστικότητας (υλοποιήθηκε την περίοδο 2011-2012 και θα επαναλαμβάνεται κάθε δύο χρόνια) προέκυψε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που ενδιαφέρουν τους κοινωνικούς μας εταίρους και συνοψίζονται ως εξής:

- ✓ Η δεοντολογία και η διαφθορά.
- ✓ Η υγεία και η ασφάλεια.
- ✓ Το ανθρώπινο δυναμικό.
- ✓ Οι τοπικές κοινωνίες.
- ✓ Η κλιματική αλλαγή (ΑΠΕ, βιο-καύσιμα).
- ✓ Η εταιρική διακυβέρνηση.
- ✓ Η διαχείριση κινδύνων.

Ο παρών Απολογισμός και οι αντίστοιχες παραπομπές στην εταιρική ιστοσελίδα, απεικονίζουν τον τρόπο με τον οποίο διαχειριστήκαμε τα παραπάνω θέματα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Μήνυμα προς τους Κοινωνικούς Εταίρους	6
2	Επισκόπηση του Απολογισμού	9
3	Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ	13
3.1	Όραμα - Αποστολή - Αξίες	16
3.2	Διαχείριση Κινδύνου	18
3.3	Κύρια Προϊόντα & Κατανομή τους	22
3.4	Κοινωνικό Προϊόν	25
4	Η Συμβολή μας στο Περιβάλλον	27
4.1	Περιβαλλοντική Διαχείριση	27
4.2	Ενεργειακή Διαχείριση & Κλιματική Αλλαγή	30
4.3	Βιώσιμη Διαχείριση Φυσικών Πόρων	33
4.4	Προστασία Βιοποικιλότητας	40
4.5	Εναρμόνιση με τον Κανονισμό REACH	41
4.6	Βιοκαύσιμα	41
4.7	Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας	43
5	Οι Άνθρωποί μας	45
5.1	Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού	47
5.2	Εκπαίδευση - Ενημέρωση	48
5.3	Υγεία & Ασφάλεια στο Χώρο Εργασίας	50
5.4	Αξιολόγηση Ουσιαστικότητας	59
6	Οι Κοινωνικοί μας Εταίροι	61
6.1	Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα & Εργασιακές Σχέσεις	61
6.2	Ηθική Διακυβέρνηση & Δεοντολογία	61
6.3	Πελάτες & Διαχείριση Ποιότητας	62
6.4	Κοινωνική Συνεισφορά	67
7	Παραρτήματα	77
7.1	Βραβεύσεις	77
7.2	Συμμετοχές - Κοινές Δράσεις με άλλους φορείς	78
7.3	Συνάφεια Απολογισμού με τις Αρχές UNGC & τους Δείκτες GRI	81
7.4	Επικύρωση Απολογισμού	123
7.5	Συνομογραφίες - Γλωσσάρι	128
8	Επικοινωνία με τον Αναγνώστη (Ερωτηματολόγιο Βελτίωσης του Απολογισμού)	130

01

Μήνυμα προς τους Κοινωνικούς



«Ως υπεύθυνος κοινωνικός εταίρος βρισκόμαστε σε συνεχή διάλογο και συνεργασία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη -τους εργαζόμενους, τους πελάτες, την κοινωνία και τους μετόχους- στοχεύοντας στην ισορροπημένη ικανοποίηση των προσδοκιών τους»

Το 2012 ήταν μια δύσκολη χρονιά, που χαρακτηρίστηκε από ισχνή ανάκαμψη στην παγκόσμια οικονομία, υψηλή μεταβλητότητα στις αγορές και πολλές διακυμάνσεις στις τιμές του αργού πετρελαίου. Στην Ευρωζώνη, λόγω της ύφεσης, παρατηρήθηκε μεγάλη μείωση στη ζήτηση των καυσίμων, που συσχετιζόμενη με την υπάρχουσα υπερπροσφορά στη δυναμικότητα διύλισης, είχε ως αποτέλεσμα τη συμπίεση των περιθωρίων και επηρεασμό της κερδοφορίας στον Κλάδο.

Η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα εξακολούθησε να είναι δυσχερής, λόγω της συνεχιζόμενης ύφεσης, με συνολική μείωση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος κατά 25% την τελευταία πενταετία, επιδείνωση της χρηματοοικονομικής ρευστότητας και εκρηκτική άνοδο της ανεργίας. Οι παράγοντες αυτοί οδήγησαν σε περαιτέρω πτώση της ζήτησης στην εγχώρια αγορά καυσίμων κατά 17%, σε σχέση με το 2011, και διαμόρφωσαν δυσμενέστερες συνθήκες για τον Κλάδο και ειδικότερα τη λιανική εμπορία.

Σε αυτό το εξαιρετικά δύσκολο οικονομικό περιβάλλον ο Όμιλός μας ολοκλήρωσε ένα πενταετές πρόγραμμα ανάπτυξης και μετεξέλιξης, έχοντας ενσωματώσει στη στρατηγική του τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Κατά το διάστημα αυτό, πραγματοποιήθηκαν επενδύσεις άνω των € 3 δισ., με σημαντικότερη την αναβάθμιση του διυλιστηρίου Ελευσίνας, που τέθηκε επιτυχώς σε λειτουργία το 2012. Το έργο αυτό, ύψους € 1,4 δισ., είναι μια επένδυση υψηλών περιβαλλοντικών προδιαγραφών, που εκτός των άλλων ωφελειών θα συμβάλει στη μείωση των τοπικών ρύπων έως και 85%. Για την κατασκευή του χρειάστηκαν 20 εκ. ανθρωποώρες και απασχολήθηκαν περισσότεροι από 3.400 εργαζόμενοι, χωρίς να σημειωθεί κανένα σοβαρό ατύχημα. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τις υψηλές μας επιδόσεις στον τομέα της ασφάλειας, που όπως προκύπτει και από τους σχετικούς δείκτες, παρουσίασαν βελτιώσεις της τάξης του 20% σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο.

Συνεχίστηκαν τα προγράμματα μετασχηματισμού για την αριστοποίηση της απόδοσης και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας στους τομείς της διύλισης, των προμηθειών, της λιανικής εμπορίας και του ανθρώπινου δυναμικού, αποφέροντας οικονομικά οφέλη ύψους € 227 εκ. στην πενταετία 2008-2012.

Η συμβολή μας στην προστασία του περιβάλλοντος και τη βιώσιμη ανάπτυξη ενισχύεται με την υλοποίηση επενδυτικών προγραμμάτων, που θα ξεπεράσουν τα € 100 εκ. τα επόμενα χρόνια. Επιδίωξη μας είναι η περαιτέρω μείωση των αερίων εκπομπών, η ανάπτυξη του κλάδου των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, η επέκταση των προγραμμάτων εναλλακτικής διαχείρισης και ανακύκλωσης, η συστηματική παρακολούθηση και περιορισμός του ανθρακικού αποτυπώματος σε όλες τις οργανωτικές μονάδες, η υλοποίηση έργων για την εξοικονόμηση ενέργειας αλλά και η αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής.

Ως υπεύθυνος κοινωνικός εταίρος βρισκόμαστε σε συνεχή διάλογο και συνεργασία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη -τους εργαζόμενους, τους πελάτες, την κοινωνία και τους μετόχους- στοχεύοντας στην ισορροπημένη ικανοποίηση των προσδοκιών τους.

Για τους εργαζόμενους ...

Επιδιώκουμε τη συστηματική αξιοκρατική εξέλιξή τους, μέσα από ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Το 2012 πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 120 χιλ. ώρες εκπαίδευσης και 1.750 εργαζόμενοι παρακολούθησαν διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα. Εντείνουμε συνεχώς τις προσπάθειές μας για τη βελτιστοποίηση όλων των διαδικασιών, την εξασφάλιση καλού εργασιακού κλίματος και την εμπέδωση κουλτούρας εξωστρέφειας, ανταγωνιστικότητας και αριστείας.

Για τους πελάτες ...

Προσβλέπουμε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και του τρόπου λειτουργίας μας, υιοθετώντας αρχές και εφαρμόζοντας πολιτικές και διαδικασίες, που εξασφαλίζουν πλήρη διαφάνεια σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα. Στόχος μας είναι να δημιουργήσουμε προστιθέμενη αξία για τους πελάτες μας, εφοδιάζοντας την αγορά με προϊόντα και υπηρεσίες, που διακρίνονται πάντοτε από υψηλή ποιότητα και ανταγωνιστικές τιμές.

Για την κοινωνία ...

Συνεχίζουμε τη συστηματική προσπάθεια για την υιοθέτηση πρωτοβουλιών, που θα εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες δι-

αβίωσης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων και θα αναδείξουν εκείνους τους νέους, που στοχεύουν στη διάκριση και την αριστεία. Δημιουργούμε ευκαιρίες απασχόλησης για νέους, που επιθυμούν να αποκτήσουν εμπειρία και τεχνογνωσία, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην καταπολέμηση της ανεργίας. Καθιερώνουμε προγράμματα υποτροφιών για μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό και υποστηρίζουμε τη νεανική επιχειρηματικότητα.

Για τους μετόχους ...

Η επιτυχημένη ολοκλήρωση των αναπτυξιακών επενδύσεων του Ομίλου δημιουργεί τις προϋποθέσεις για μεγαλύτερο εξαγωγικό προσανατολισμό και βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα και παράλληλα, τα προγράμματα μετασχηματισμού εξασφαλίζουν ευέλικτες δομές και ανταγωνιστικό κόστος λειτουργίας σε όλους τους τομείς. Ο συνδυασμός των ανωτέρω οδηγεί σε υψηλότερη κερδοφορία και αποδόσεις για τους μετόχους μας.

Η προσπάθεια για την επίτευξη των κοινών μας στόχων και τη βελτίωση των επιδόσεων μας σε κάθε τομέα της επιχειρηματικής μας δραστηριότητας είναι συλλογική και πολύπλευρη, γι αυτό και διευρύνουμε τις συνεργασίες μας με διεθνείς οργανισμούς. Ως μέλη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών ανανεώνουμε τη δέσμευσή μας για τήρηση των 10 αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου (UNGC, Advanced level), με ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα διαφάνειας. Στο πλαίσιο αυτό ο απολογισμός συντάχθηκε σύμφωνα με τις οδηγίες Global Reporting Initiative, GRI-G3.1, Oil & Gas Sector Supplement και επαληθεύτηκε από ανεξάρτητο διεθνή φορέα πιστοποίησης ότι πληροί της προϋποθέσεις του επιπέδου A.

Το δύσκολο επιχειρησιακό περιβάλλον, στο οποίο λειτουργήσαμε τα τελευταία χρόνια, δεν στάθηκε εμπόδιο στην υλοποίηση ενός από τα μεγαλύτερα επενδυτικά έργα της χώρας και αυτό οφείλεται στις προσπάθειες και τη συνεισφορά των εργαζομένων, την υποστήριξη της κοινωνίας και την εμπιστοσύνη των μετόχων. Δεσμευόμαστε ότι με την ίδια υπευθυνότητα και συνέπεια θα συνεχίσουμε την πορεία μας τα επόμενα χρόνια, ώστε να βελτιώσουμε την αποτελεσματικότητά μας σε όλους τους τομείς, προσπλωμένοι στις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης.



Γιάννης Κωστόπουλος
Διευθύνων Σύμβουλος



02

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

2 | Επισκόπηση του Απολογισμού

Στον Απολογισμό αυτό παρουσιάζουμε αναλυτικά τη στρατηγική και τις ενέργειες του Ομίλου μας, προκειμένου να υλοποιήσουμε τους στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης. Επιπλέον πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Ομίλου (www.helpe.gr) και τα έντυπα:

- Ετήσιος Απολογισμός 2012 http://www.hellenic-petroleum.gr/Uploads/ANNUAL%20REPORT%202012_GR_new.pdf
- Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2012 <http://www.elpe.gr/Uploads/pdf/ETHSIA%20EKΘESH%20Δ%20Σ%20-%202012.pdf>

Για μας η βιώσιμη ανάπτυξη συνιστά μονόδρομο για τη διασφάλιση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, σε μια εποχή που οι αγορές χαρακτηρίζονται από έντονες πιέσεις και ανταγωνισμό παγκοσμίως. Στα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ καταβάλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να επιτύχουμε απτά αποτελέσματα, μέσω της υλοποίησης της στρατηγικής μας, αναπτύσσοντας ένα σύστημα βιώσιμης διοίκησης. Καθώς η διεργασία διοίκησης

μεταβάλλεται από την κερδοφορία στην αειφορία, στόχος μας είναι να επιτύχουμε τη βιώσιμη ανάπτυξη μέσω μιας προσέγγισης που θα περιλαμβάνει όχι μόνο την άριστη οικονομική επίδοση αλλά και την υπευθυνότητα προς την κοινωνία (ενότητα 6) και το περιβάλλον (ενότητα 4). Μόνο έτσι θα επιτύχουμε ένα win-win αποτέλεσμα και θα ελαχιστοποιήσουμε την επίδραση στο περιβάλλον.

Περιοχές όπου το **2012** διαπιστώθηκε σημαντική βελτίωση της «βιώσιμης επίδοσης» του Ομίλου:

Διαπιστώθηκε σημαντική βελτίωση στον τομέα της ασφάλειας. Οι σχετικοί δείκτες δείχνουν μια βελτίωση της τάξης του 20%, συγκρινόμενοι με το 2011. Ο δείκτης σοβαρότητας ατυχημάτων είναι 50% χαμηλότερος από τον μέσο ευρωπαϊκό δείκτη του κλάδου.

Μετρήθηκαν βελτιώσεις στις αέριες εκπομπές (GHG emissions).

Πραγματοποιήθηκαν 22 εσωτερικοί έλεγχοι, καλύπτοντας 100% τον ετήσιο προγραμματισμό ελέγχων, (17 έλεγχοι σε οικονομικά και διαχειριστικά θέματα και 5 σε τεχνικά θέματα). 10 έλεγχοι σχετικά με την πλήρη εφαρμογή των διαδικασιών της εφοδιαστικής αλυσίδας σε όλο τον Όμιλο. Δεν υπήρξαν σημαντικά ευρήματα.

Ο Απολογισμός Εταιρικής Υπευθυνότητας πιστοποιήθηκε και αξιολογήθηκε από ανεξάρτητο φορέα βάσει των οδηγιών G3.1 και Oil & Gas Sector Supplement του GRI. Επίσης, ο Απολογισμός ικανοποιούσε τα κριτήρια του UNGC (COP active level).

Έγινε ευρεία δημοσιοποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου και ενημέρωση όλων των εργαζομένων. Το πρόγραμμα ενημέρωσης και εκπαίδευσης είναι σε εξέλιξη.

Ολοκληρώθηκε το πρόγραμμα ΔΙΑΣ και είναι σε εξέλιξη το πρόγραμμα BEST 80, με σημαντικά οικονομικά οφέλη.

Εξορθολογισμός στο δίκτυο εμπορίας καυσίμων (πρόγραμμα ΚΟΡΥΦΗ).

Ολοκληρώθηκαν τα έργα εκσυγχρονισμού του διυλιστηρίου Ελευσίνας (τέθηκε σε λειτουργία το Δ' τρίμηνο) καθιστώντας το ένα από τα πλέον σύγχρονα και κερδοφόρα στην περιοχή της Μεσογείου (Nelson complexity index, NCI, of 8.1). Με την αναβάθμιση βελτιώθηκαν τα επίπεδα ασφάλειας και μειώθηκαν οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις (μείωση τοπικών ρύπων έως 85%).

Μεταξύ των πρωτοβουλιών για τη βιώσιμη ανάπτυξη, το **2013**, συμπεριλαμβάνονται:

Η πλήρης λειτουργία του διυλιστηρίου Ελευσίνας θα διασφαλίσει την προμήθεια καυσίμων υψηλών προδιαγραφών στην ελληνική αλλά και στη διεθνή αγορά.

Ευρύ πρόγραμμα εκπαίδευσης/ευαισθητοποίησης των εργαζομένων στον Όμιλο σχετικά με τον κώδικα δεοντολογίας και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Διαχείριση κινδύνων.

Συνεχής βελτίωση των δεικτών υγείας και ασφάλειας.

Περαιτέρω βελτίωση της ενεργειακής αποδοτικότητας, μείωση εκπομπών και υψηλή περιβαλλοντική επίδοση.

Προετοιμασία για την υιοθέτηση της νέας οδηγίας GRI G4. Διεύρυνση του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους.

Έρευνα και ανάπτυξη του κλάδου των ΑΠΕ και των βιο-καυσίμων.

Συνεχής βελτίωση επιδόσεων Υγείας & Ασφάλειας (δείκτες: PSIF \leq 2,0 & LWIF \leq 2,5). Συνεχής βελτίωση βαθμού ικανοποίησης εργαζομένων.

Αξιολόγηση της ετήσιας Έκθεσης CoP, στο πλαίσιο της δέσμευσης του Ομίλου στις αρχές του UNGC, ως προς τα κριτήρια CoP advanced level.

Πραγματοποίηση έρευνας κοινής γνώμης.

Προτεραιότητες εταιρικής υπευθυνότητας & βιώσιμης ανάπτυξης - Στόχοι & προσέγγιση

	οικονομία	κοινωνία	εργαζόμενοι	περιβάλλον
Στόχος	Περαιτέρω ενδυνάμωση στην εγχώρια αγορά καθώς και ενίσχυση της εξωστρέφειας. Ανάπτυξη, κοινωνικό, όφελος, κερδοφορία	Κοινωνικά υπεύθυνα εταιρεία στηριζόμενη στη συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους	Προτιμώμενος Εργοδότης	Ενίσχυση των φιλικών προς το περιβάλλον μεθόδων & διαδικασιών μέσω μετρήσεων, δεικτών & διαχείρισης κινδύνων
Προσέγγιση Στρατηγική	<ul style="list-style-type: none"> ■ Υποστήριξη δράσεων έρευνας & ανάπτυξης ■ Βελτίωση απόδοσης εγχώριας και διεθνούς εμπορίας ■ Μείωση του επιχειρηματικού κινδύνου (δανεισμός) ■ Καινοτομία & δημιουργικότητα 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους ■ Υποστήριξη συνεργατών ■ Ηθική & διαφανής διοίκηση ■ Κοινωνικό έργο ■ Υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών - ευπαθών Κοινωνικά Ομάδων - Άξιων Νέων ■ Αξιολόγηση δράσεων ΕΚΕ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Εκπαίδευση/ Κατάρτιση εργαζομένων ■ Αξιοκρατική ανάπτυξη και εξέλιξη ■ Συνεχής βελτίωση επιδόσεων Υγείας & Ασφάλειας ■ Υλοποίηση Προγραμμάτων Μετεξέλιξης ■ Εξορθολογισμός και μείωση του λειτουργικού κόστους 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Μέτρηση περιβαλλοντικής επίδοσης ■ Δράσεις για την κλιματική αλλαγή ■ Παρακολούθηση διεθνών τάσεων για το περιβάλλον

Πρωταρχικός Στόχος: «Αριστεία σε όλους τους τομείς»

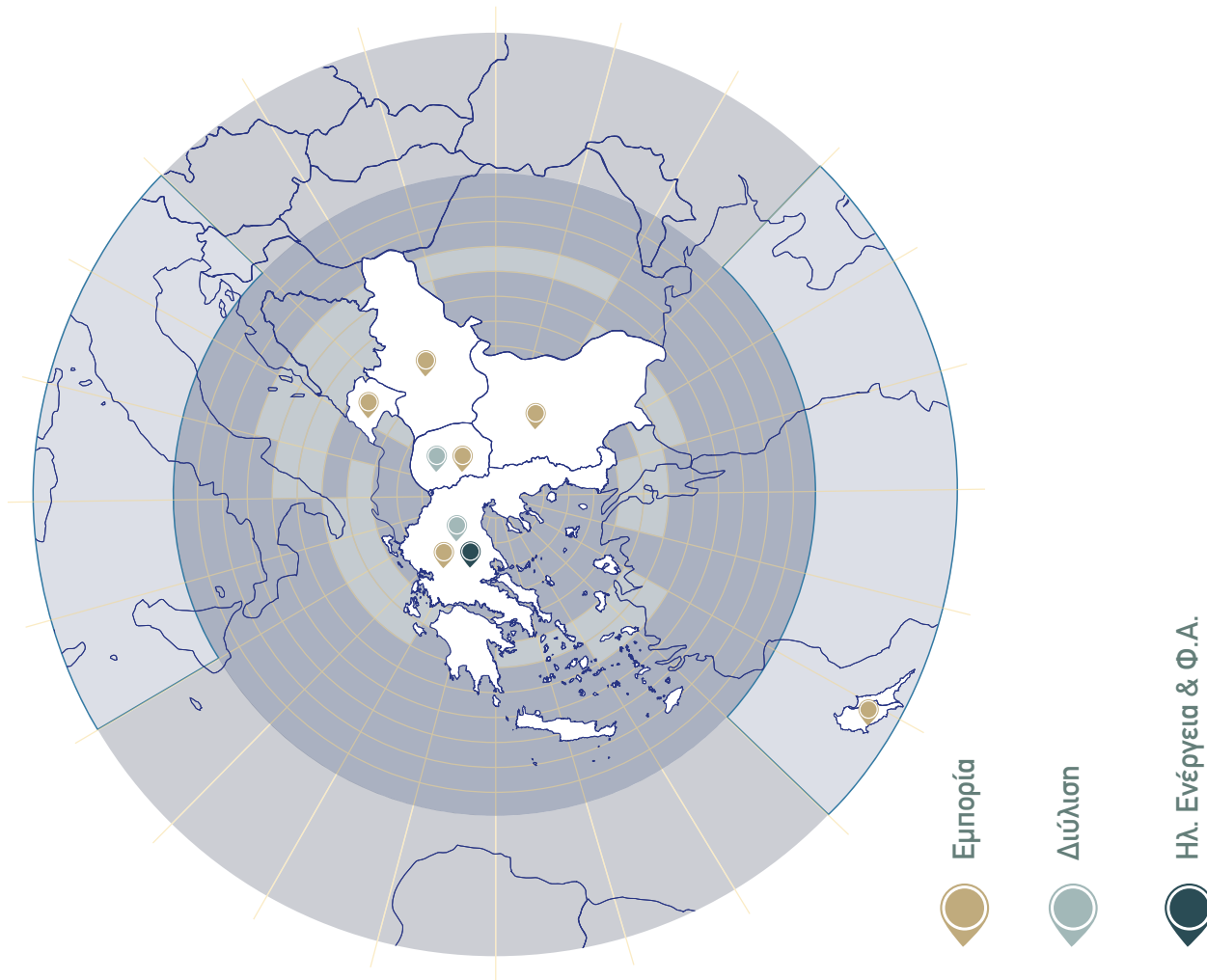
	2013 ΕΠΙΒΙΩΣΗ	2014-2015 ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ	2016-2017 ΑΡΙΣΤΕΙΑ
Επιχειρηματικές Δράσεις	<ul style="list-style-type: none"> ■ Βέλτιστη Τεχνική & Εμπορική λειτουργία ΒΕΕ ■ ΒΕΑ-ΒΕΕ αριστοποίηση / συνέργειες διυλιστηρίων ■ Ενίσχυση της εξαγωγικής δραστηριότητας ■ Αναχρηματοδότηση ■ Πώληση της ΔΕΠΑ ■ Έναρξη εφαρμογής προγράμματος «ΚΟΡΥΦΗ» ■ Αριστοποίηση λειτουργίας ΟΚΤΑ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ΔΙΑΣ (επίτευξη Solomon Q1/Q2) ■ Βελτιστοποίηση εφοδιαστικής αλυσίδας ■ Ολοκλήρωση και επίτευξη στόχων «ΚΟΡΥΦΗ» ■ ΒΕΑ-ΒΕΕ αριστοποίηση / συνέργειες ■ Ανάπτυξη και περαιτέρω καθετοποίηση διεθνών δραστηριοτήτων ■ Βελτιστοποίηση - ανάπτυξη χαρτοφυλακίου λοιπών δραστηριοτήτων Ε&Π, ΑΠΕ, ΑΣΠΡΟΦΟΣ, Ηλεκτρισμός & Φυσικό Αέριο ■ Ολοκλήρωση BEST 80 ■ Απομόχλευση 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Δυναμική εφαρμογή στρατηγικής περαιτέρω ανάπτυξης ■ Ολοκλήρωση Απομόχλευσης ■ Προώθηση καινοτομίας / Νέες τεχνολογίες ■ Μετεξέλιξη σε ενεργειακό προμηθευτή του μέλλοντος
Διαδικασίες	<ul style="list-style-type: none"> ■ Διαχείριση πιστωτικών κινδύνων ■ Διαχείριση ρευστότητας & κεφαλαίων κίνησης ■ Βελτιστοποίηση διαδικασιών κλάδου εγχώριας εμπορίας («ΚΟΡΥΦΗ») 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Υλοποίηση προγράμματος βελτιστοποίησης δομών και διαδικασιών Ομίλου ■ Μόχλευση τεχνολογίας / πληροφορικής ■ Έμφαση στην εφοδιαστική αλυσίδα και στην εξυπηρέτηση του πελάτη 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Αριστοποίηση όλων των εσωτερικών διαδικασιών ■ Πλήρης αξιοποίηση τεχνολογίας / πληροφορικής για ανταγωνιστικότητα
Άνθρωποι	<ul style="list-style-type: none"> ■ Έναρξη ολοκληρωμένου Προγράμματος Εκπαίδευσης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΙΑΣ, Ακαδημία ΕΛΠΕ, ΚΟΡΥΦΗ) ■ Προώθηση διαδικασιών με έμφαση στην Ανάπτυξη 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Συνέχιση του Προγράμματος Εκπαίδευσης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ■ Ενίσχυση κουλτούρας εξωστρέφειας & ανταγωνιστικότητας 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Άριστες διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού ■ Συνεχής Ανάπτυξη & Εκπαίδευση ■ Εμπέδωση κουλτούρας Εξωστρέφειας, Ανταγωνιστικότητας & Αριστείας
Διαχρονικές Προτεραιότητες	<ul style="list-style-type: none"> □ Ασφάλεια Παντού & Πάντα: πρώτη μας Προτεραιότητα □ Άριστη διαχείριση θεμάτων Περιβάλλοντος □ Προώθηση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης 		

03



Ο ΟΜΙΛΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

Ιδιόκτητο Δεξαμενόπλοιο για Μεταφορά LPG



3 | Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ είναι ένας από τους σημαντικότερους ενεργειακούς Ομίλους στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, με σύνολο απασχολούμενων κεφαλαίων € 4.350 εκ. και σύνολο ιδίων κεφαλαίων € 2.495 εκ. την 31.12.2012, ενώ ο κύκλος εργασιών και τα Συγκρίσιμα Καθαρά Κέρδη ανήλθαν στα € 10.469 εκ. και € 232 εκ. αντίστοιχα το 2012.

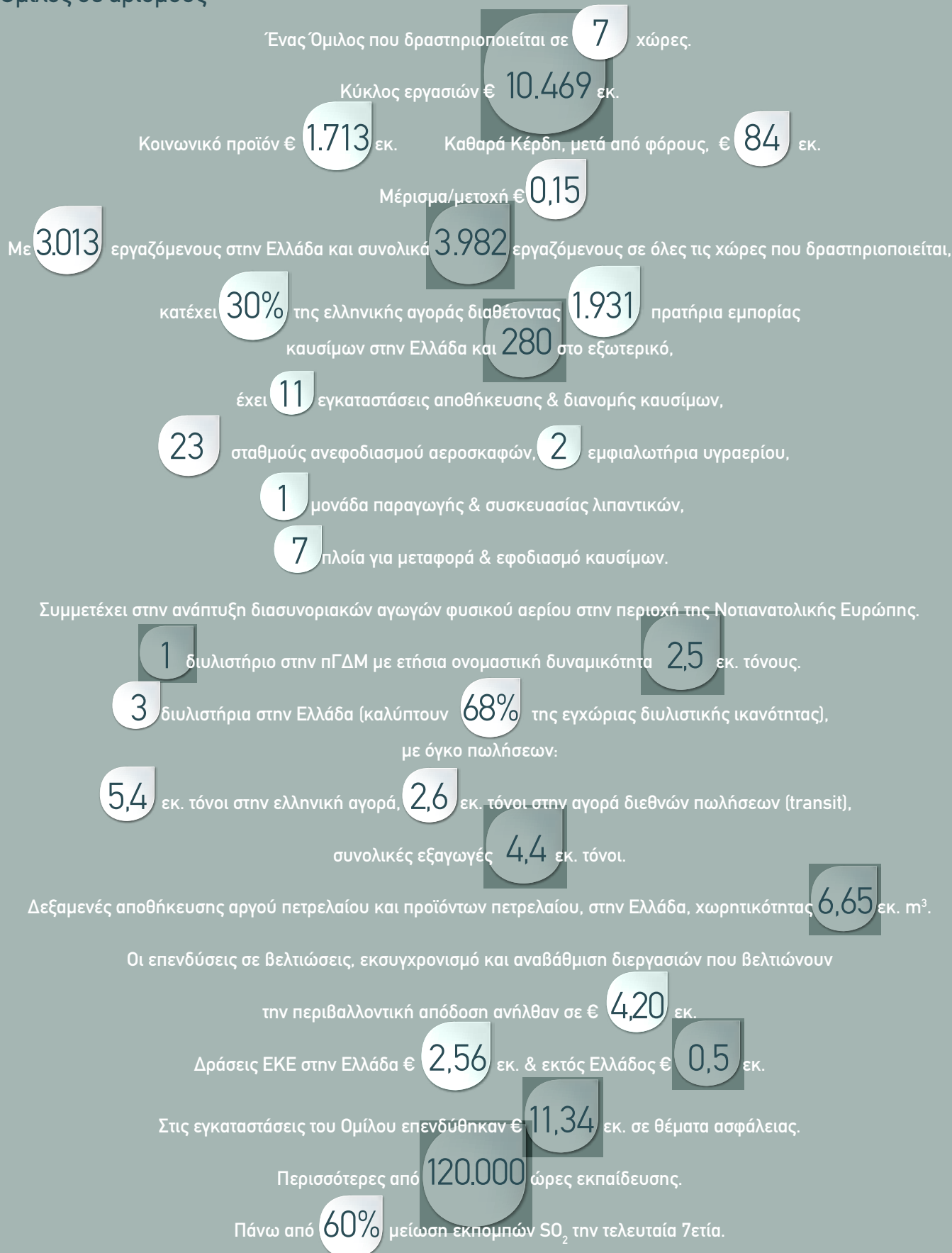
Διαθέτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων στον τομέα της ενέργειας, με κυριότερες τις ακόλουθες:

- Εφοδιασμός, Διύλιση και Εμπορία Πετρελαιοειδών, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
- Λιανική Εμπορία Πετρελαιοειδών, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
- Παραγωγή & Εμπορία Χημικών/Πετροχημικών.
- Έρευνα & Παραγωγή Υδρογονανθράκων.
- Παραγωγή & Εμπορία Ηλεκτρικής Ενέργειας.
- Προμήθεια, Μεταφορά και Εμπορία Φυσικού Αερίου.

Εταιρείες Ομίλου και Συμμετοχές ανά κλάδο δραστηριότητας

Διύλιση	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.
Εμπορία	ΕΚΟ Α.Β.Ε.Ε. ΚΑΛΥΨΩ Ε.Π.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε.Ε.
Χημικά	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. ΝΤΙΑΞΟΝ Α.Β.Ε.Ε.
Διεθνείς Δραστηριότητες (Διύλιση & Εμπορία)	ΟΚΤΑ ΑΔ ΣΚΟΡΪΕ HELLENIC PETROLEUM CYPRUS LTD RAMOIL CYPRUS LTD ΕΚΟ BULGARIA EAD ΕΚΟ SERBIA AD JUGOPETROL AD ΚΟΤΟΡ
Έρευνα & Παραγωγή Υ/Α	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. MELROSE EGYPT ΑΙΓΥΠΤΟΣ - W. OBAYED
Παραγωγή & Εμπορία Ηλεκτρικής Ενέργειας	ELPEDISON BV
ΑΠΕ	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ - ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ Α.Ε.
Τεχνικές Μελέτες	ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε.
Μεταφορές Αργού / Προϊόντων & Αγωγοί	Ε.Α.Κ.Α.Α. Α.Ε. VARDAX Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ- ΑΠΟΛΛΩΝ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ- ΠΟΣΕΙΔΩΝ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
Φυσικό Αέριο	ΔΕΠΑ Α.Ε.

Όμιλος σε αριθμούς



3.1 | Όραμα - Αποστολή - Αξίες

Το όραμά μας

να είμαστε πρωτοπόρος περιφερειακός Ενεργειακός Όμιλος, με τη βιώσιμη ανάπτυξη ενσωματωμένη στη στρατηγική μας.

Η αποστολή μας: "Ενέργεια για Ζωή"

Να παράγουμε και να προσφέρουμε κορυφαίων προδιαγραφών προϊόντα και υπηρεσίες στον τομέα της ενέργειας, εξυπηρετώντας τους πελάτες μας στην ελληνική και τη διεθνή αγορά με αποτελεσματικότητα και καινοτομία.

Οι Στρατηγικές Προτεραιότητες 2013-2017

Επιχειρηματικοί στόχοι	Χρηματοοικονομικοί στόχοι
<p>Αριστοποίηση λειτουργίας</p> <ul style="list-style-type: none">Βελτιστοποίηση λειτουργιών Διυλιστηρίων Νότου και δημιουργία συνεργειώνΠροσαρμογή Εμπορίας στο τρέχον περιβάλλονΔιατήρηση δυναμικής βελτίωσης ανταγωνιστικότητας	<p>Βελτίωση κερδοφορίας</p> <ul style="list-style-type: none">Αύξηση EBITDA στα € 750-800 εκατ. μεσοπρόθεσμα€ 300-400 εκατ. Καθαρές Ταμειακές ροές
<p>Μείωση έκθεσης στην ελληνική αγορά</p> <ul style="list-style-type: none">Ανάπτυξη εξαγωγών και δραστηριοτήτων εμπορίαςΣτρατηγική περιφερειακής καθετοποίησης	<p>Απομόχλευση Ομίλου</p> <ul style="list-style-type: none">Μείωση δείκτη Δανεισμού/EBITDA < 2, εντός 2 ετώνΜείωση μόχλευσης (Δανεισμού/Ίδια Κεφάλαια) < 0.75
<p>Αύξηση αξίας χαρτοφυλακίου δραστηριοτήτων</p> <ul style="list-style-type: none">Μεγιστοποίηση οφέλους από την πώληση του 35% του ομίλου ΔΕΠΑΒελτιστοποίηση συνεισφοράς από όλες μας τις δραστηριότητες	<p>Διαφοροποίηση χρηματοδοτικού μίγματος</p> <ul style="list-style-type: none">Έκδοση ομολόγου στις διεθνείς κεφαλαιαγορές
Ανάπτυξη των ανθρώπων μας και συνεχής διαμόρφωση κουλτούρας αριστείας.	

Αρχές - Συμπεριφορές

Οι επιχειρηματικές αρχές, συνιστούν έναν κώδικα ηθικής και αξιών που οριοθετεί συμπεριφορές και τρόπους δράσεων οι οποίες, πιστεύουμε ότι, είναι ουσιαστικές παράμετροι για τη δημιουργία βιώσιμης αξίας.

Οι Αρχές μας

- Η Ασφάλεια είναι πάντα η Πρώτη μας Προτεραιότητα.
- Προσφέρουμε Αξία στους Πελάτες μας.
- Λειτουργούμε με Υπευθυνότητα προς την Κοινωνία και το Περιβάλλον.
- Σεβόμαστε τους Συναδέλφους και τους Συνεργάτες μας προάγοντας την Αξιοκρατία, την Ομαδική Εργασία, την Καινοτομία, τη Συνεχή Βελτίωση και τον Προσανατολισμό στα Αποτελέσματα.
- Επενδύουμε για Βιώσιμη Ανάπτυξη.
- Ενισχύουμε συνεχώς την Ανταγωνιστικότητά μας.
- Εφαρμόζουμε υψηλά πρότυπα Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- Δημιουργούμε Αξία για τους Μετόχους μας και εστιάζουμε στη συνεχή Βελτίωση των Αποτελεσμάτων και των Χρηματορροών μας.

Οι Συμπεριφορές μας

1	Ακεραιότητα	2	Επαγγελματισμός	3	Δέσμευση	4	Ευθυκρσία	5	Πρωτοβουλία	6	Εξωστρέφεια
---	-------------	---	-----------------	---	----------	---	-----------	---	-------------	---	-------------

Οι παραπάνω συμπεριφορές και αρχές βρίσκονται σε απόλυτη ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους και με τα πρότυπα, τις οδηγίες και τους κανονισμούς που έχουμε δεσμευτεί να διαχέουμε και να εφαρμόζουμε σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων μας.

Η ενσωμάτωση των Αρχών και Συμπεριφορών στη λειτουργία του Ομίλου γίνεται μέσω της υιοθέτησης:

- Κώδικα Δεοντολογίας
- Αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης
- Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας
- Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας
- Εσωτερικών Κανονισμών Εργασίας
- Πολιτικών, διαδικασιών, συστημάτων
- Συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης στελεχών και εργαζομένων (ενσωμάτωση αρχών και συμπεριφορών στα κριτήρια απόδοσης)
- Διαδικασιών επιβράβευσης, προαγωγών, εξέλιξης και ανάπτυξης των εργαζομένων (Σύνδεση των Αρχών και Συμπεριφορών με την ανάπτυξη και την επαγγελματική πρόοδο των εργαζομένων)
- Προγραμμάτων ανάπτυξης και εκπαίδευσης των εργαζομένων
- Διάχυσης των Αρχών
- Υιοθέτηση των Αρχών στον τρόπο διοίκησης των ομάδων - role modeling
- Ενσωμάτωση των Αρχών στη λειτουργία των ομάδων (ατομικές συμπεριφορές και συναδελφικές σχέσεις)
- Coaching εργαζομένων σε συμπεριφορές που υιοθετούν τις Αρχές
- Σύνδεση των Αρχών με σαφή αναφορά στους ρόλους και στις αρμοδιότητες των εργαζομένων.

Το 2012 βραβεύτηκαν 81 εργαζόμενοι στον Όμιλο στο πλαίσιο της αναγνώρισης της εξαιρετικής απόδοσής τους βάσει των αξιών του Ομίλου. Βραβεία και έπαινοι απενεμήθηκαν σε εργαζόμενους των εταιρειών ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, ΕΚΟ και ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ από όλη την Ελλάδα αλλά και από τις θυγατρικές εξωτερικού, ΕΚΟ Bulgaria EAD, HELLENIC PETROLEUM CYPRUS ltd και ΕΚΟ Serbia AD.

Οι έξι κατηγορίες των βραβείων είναι:

Ασφάλεια, Ανταγωνιστικότητα, Προσοχή στον Πελάτη, Ανάπτυξη Ανθρώπων, Εστίαση στα Αποτελέσματα με επίδειξη πρωτοβουλίας και εξωστρέφειας, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.



3.2 | Διαχείριση Κινδύνου

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνου περιλαμβάνει δικλίδες ασφαλείας και ελεγκτικούς μηχανισμούς σε διάφορα επίπεδα μέσα στον οργανισμό, όπως περιγράφονται αναλυτικά στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση Εταιρικής Χρήσης 2012 (σελ 105-110, 161 & 169-172), που είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του Ομίλου, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.elpe.gr/Uploads/pdf/ΕΤΗΣΙΑ%20ΕΚΘΕΣΗ%20Δ%20Σ%20-%202012.pdf>.

Επίσης, η διαχείριση κινδύνου παρουσιάζεται και στον Ετήσιο Απολογισμό 2012 (ενότητα Διαχείριση Κινδύνου) που είναι διαθέσιμος στην ιστοσελίδα του Ομίλου, στην ηλεκτρονική διεύθυνση (http://www.hellenic-petroleum.gr/Uploads/ANNUAL%20REPORT%202012_GR_new.pdf).

Μέρος του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου είναι και η λειτουργία της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, η οποία συμβάλλει στη βελτίωση του περιβάλλοντος Διαχείρισης Κινδύνων, των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου και της Εταιρικής Διακυβέρνησης, με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Ομίλου. Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου αναφέρεται στην Επιτροπή Ελέγχου (αποτελείται από 3 μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) που διασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και παρουσιάζει τα αποτελέσματα του έργου της στο Δ.Σ. Τα κύρια χαρακτηριστικά οργάνωσης και λειτουργίας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου είναι:

- Λειτουργεί με βάση Κανονισμό, εγκεκριμένο από το Δ.Σ, ο οποίος ορίζει τον σκοπό, τις αρμοδιότητες και τις υπευθυνότητες του Εσωτερικού Ελέγχου και αποτελεί μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της ΕΛ.ΠΕ Α.Ε.
- Διενεργεί ελέγχους σε επίπεδο Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών Εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην περιοχή των Βαλκανίων. Είναι στελεχωμένη με εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό τόσο οικονομικής όσο και τεχνικής κατάρτισης ώστε να δίδεται η δυνατότητα ουσιαστικού ελέγχου όλων των δραστηριοτήτων του Ομίλου, διοικητικών, οικονομικών και τεχνικών.
- Σε τακτά χρονικά διαστήματα εκπονεί ή αναθέτει σε εξωτερικό φορέα την εκπόνηση μελέτης αξιολόγησης των κινδύνων (υφιστάμενων και εν δυνάμει), που επηρεάζουν τις λειτουργίες του Ομίλου και αντίστοιχη κατάταξη των λειτουργιών σε υψηλό, μεσαίο και χαμηλό κινδύνου.
- Συντάσσει ετήσιο πρόγραμμα ελέγχων αξιοποιώντας τη κατάταξη των δραστηριοτήτων που προκύπτει από τις μελέτες αξιολόγησης των κινδύνων.
- Αναπτύσσει Πρόγραμμα Ελέγχου ανά επιχειρησιακή μονάδα που προσδιορίζει το βάθος και το εύρος του ελέγχου στην αντίστοιχη περιοχή, με σκοπό να καθοδηγούνται οι Ελεγκτές στην εργασία τους.
- Στο σχεδιασμό των προγραμμάτων λαμβάνεται υπόψη και η αρχή της πρόληψης. Γενικά οι έλεγχοι της Διεύθυνσης είναι προληπτικοί (διαχωρισμός καθηκόντων, απαγόρευση πρόσβασης αναρμοδίων στελεχών σε μηχανογραφικές εφαρμογές, εφαρμογή κατάλληλων διαδικασιών εξουσιοδότησης συναλλαγών κλπ) ή κατασταλτικοί.
- Παρακολουθεί δύο φορές τον χρόνο κατ' ελάχιστο την εφαρμογή των προτάσεων βελτίωσης που προέκυψαν από τους ελέγχους του προηγούμενου έτους (Follow-up).

Δράσεις κατά το 2012

Πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση της επίδοσης της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου από εξωτερικό ελεγκτικό φορέα, με σκοπό τον εντοπισμό ευκαιριών βελτίωσης.

Πραγματοποιήθηκε συγκροτημένη αναθεώρηση της αξιολόγησης κινδύνων, που είχε εκπονηθεί το 2010 από εξωτερικό φορέα και ανάλογη κατάταξη των λειτουργικών μονάδων ως προς τον επιχειρηματικό κίνδυνο. Σκοπός της αναθεώρησης ήταν η προσαρμογή της αξιολόγησης στο ταχύτατα μεταβαλλόμενο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον ώστε στη συνέχεια το πρόγραμμα ελέγχων του επόμενου έτους να εστιαστεί σε περιοχές υψηλού κινδύνου.

Εφαρμόστηκε εκτεταμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης, νέων και έμπειρων, ελεγκτών προκειμένου να καλυφθούν οι διευρυμένες ελεγκτικές απαιτήσεις του Ομίλου. Πραγματοποιήθηκαν συνολικά περίπου 700 ώρες εκπαίδευσης, κυρίως στους τομείς:

- της ελεγκτικής επιστήμης
- των τεχνικών δραστηριοτήτων μέσα στις εγκαταστάσεις και
- των μηχανογραφικών εφαρμογών και ελεγκτικών εργαλείων.

Διενεργήθηκαν συνολικά 22 έλεγχοι, καλύπτοντας κατά 100% το ετήσιο πρόγραμμα ελέγχων του 2012, (17 έλεγχοι αφορούσαν οικονομικά & διοικητικά θέματα & 5 αφορούσαν τεχνικά θέματα). Από τους ελέγχους αυτούς, με βάση την αξιολόγηση κινδύνων του 2010:

- ποσοστό 50% ήταν σε περιοχές υψηλού κινδύνου
- ποσοστό 40% ήταν σε περιοχές μεσαίου κινδύνου
- ποσοστό 10% ήταν σε περιοχές χαμηλού κινδύνου

Από τους 22 συνολικά ελέγχους, 10 αφορούσαν την πλήρη εφαρμογή των διαδικασιών στην εφοδιαστική αλυσίδα, σε όλο τον Όμιλο (χερσαίο, θαλάσσιο μεταφορικό, εγκαταστάσεις εμπορίας πετρελαιοειδών και στο δίκτυο πρατηρίων, συμπεριλαμβανομένου του ιδιολειτουργούμενου δικτύου). Σε περιορισμένες περιπτώσεις που διαπιστώθηκαν αποκλίσεις, ελήφθησαν όλα τα απαραίτητα μέτρα για πλήρη συμμόρφωση με τις διαδικασίες.

Αναθεωρήθηκε και αναπτύχθηκε περαιτέρω ο Κανονισμός Λειτουργίας της Διεύθυνσης ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβολές των αντίστοιχων Επαγγελματικών Προτύπων. Παράλληλα αναπτύχθηκε Εγχειρίδιο Εσωτερικού Ελέγχου που περιλαμβάνει τις βασικές αρχές, μεθόδους και πρακτικές διενέργειας ελέγχων, η ορθή και συστηματική εφαρμογή των οποίων εξασφαλίζει την αποτελεσματική και αντικειμενική διεξαγωγή των εργασιών της. Ο αναθεωρημένος Κανονισμός και το Εγχειρίδιο αναμένεται να εγκριθούν από το Δ.Σ.

Ενεργοποιήθηκε η πειθαρχική διαδικασία σε μία περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Στόχοι 2013

Το 2013 θα αξιολογηθούν τα ευρήματα που θα προκύψουν από τους ελέγχους και θα σχεδιαστούν οι ενδεχόμενες δράσεις βελτίωσης.

Για την περίοδο 2013-2014 η απόκτηση τίτλων επαγγελματικής πιστοποίησης από το προσωπικό της Διεύθυνσης αποτελεί υψηλή προτεραιότητα.

Επιπλέον των ήδη αναφερθέντων κινδύνων, οι παρακάτω παράμετροι αξιολογήθηκαν ως σημαντικοί:

Τοπικές Κοινωνίες - Αξιολόγηση Επιδράσεων

Ο Όμιλός μας εφαρμόζει πολιτική για την προστασία του περιβάλλοντος, η οποία συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία και τους όρους που απορρέουν από τις περιβαλλοντικές και λειτουργικές άδειες των δραστηριοτήτων του. Για τη συμμόρφωση με όλους τους σχετικούς όρους και κανονισμούς ο Όμιλος έχει εφαρμόσει συστήματα παρακολούθησης των διαφόρων παραμέτρων, που οι διεθνείς κανόνες αλλά και οι αρμόδιες αρχές της πολιτείας κρίνουν ότι είναι απαραίτητα για τη δημόσια ασφάλεια και υγεία. Επίσης, προσαρμόζει τα επενδυτικά του προγράμματα και υιοθετεί μεθόδους και τεχνικές, που θα ανταποκρίνονται σε μελλοντικές περιβαλλοντικές απαιτήσεις.

Μέσω τακτικών ερευνών κοινής γνώμης (stakeholder engagement) διερευνάται και καταγράφεται η γνώμη και η άποψη των τοπικών κοινωνιών τόσο για έργα που σχεδιάζονται όσο και για έργα που υλοποιούνται (όπως για παράδειγμα ο εκσυγχρονισμός βιομηχανικών εγκαταστάσεων). Επιπλέον, υιοθετούνται οι βέλτιστες τεχνολογίες, με σημαντική οικονομική επιβάρυνση στον προϋπολογισμό του έργου, προκειμένου να διασφαλιστεί η ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων.

Εταιρικοί Κανονισμοί & Πρότυπα

Η υιοθέτηση και εφαρμογή διεθνών προτύπων, κωδίκων και βέλτιστων πρακτικών συνιστά μια δυναμική προσέγγιση για τη μελέτη των εν δυνάμει κινδύνων. Αυτά τα πρότυπα, κώδικες και πρακτικές, που είναι πλήρως εναρμονισμένα με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου, έχουμε δεσμευτεί να τα εφαρμόζουμε, να τα διαχέουμε και να τα ενσωματώνουμε σε όλες τις λειτουργίες και πολιτικές μας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Πρωτοβουλία Global Reporting Initiative (δείκτες GRI - G3.1) καθώς και το ειδικό συμπλήρωμα για τον κλάδο του πετρελαίου και φυσικού αερίου (Oil & Gas Sector Supplement).
- Αρχές του United Nations' Global Compact (UNGC).

- Διεθνή πρότυπα ISO 9001, ISO 14001 & OHSAS 18000.
- Διεθνής σύμβαση MARPOL.
- Οδηγία ISGOTT.
- Πρότυπα ISM.
- Κανονισμοί της Ε.Ε. (όπως REACH), βέλτιστες διαθέσιμες τεχνικές (BATs).
- Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας 2004 & Κώδικας Δεοντολογίας 2011.

Διεξάγονται προγραμματισμένες επιθεωρήσεις (1ου, 2ου & 3ου μέρους) και παρέχονται πιστοποιήσεις, ώστε να διασφαλιστεί η συμφωνία με τα παραπάνω πρότυπα/κώδικες και να ελαχιστοποιηθούν οι εν δυνάμει κίνδυνοι.

Διαχείριση Επαγγελματικού Κινδύνου

Στον τομέα της διαχείρισης του επαγγελματικού κινδύνου εφαρμόζεται η αρχή της πρόληψης, ώστε να προβλέπονται και να ελέγχονται όλοι οι πιθανοί κίνδυνοι υγείας και ασφάλειας. Συγκεκριμένα, οι εν δυνάμει κίνδυνοι εντοπίζονται και ελέγχονται σύμφωνα με τα κριτήρια της ελληνικής νομοθεσίας (Ν. 3850/2010), τους ευρωπαϊκούς και διεθνείς κώδικες και τις καλές πρακτικές. Όλες οι εγκαταστάσεις διαθέτουν γραπτές μελέτες εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, οι οποίες περιέχουν και τα μέτρα, που λαμβάνονται για την εξάλειψη ή τον έλεγχο των κινδύνων και τη διατήρησή τους σε χαμηλά και αποδεκτά επίπεδα. Οι μελέτες αυτές εκπονούνται λαμβάνοντας υπόψη και τη γνώμη και τις απόψεις των εργαζομένων, οι οποίοι καλούνται να συμπληρώσουν ειδικά ερωτηματολόγια για τη φύση και το περιβάλλον εργασίας τους.

Οι μελέτες αναθεωρούνται, όταν τροποποιηθούν οι συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας ή το αργότερο ανά πενταετία και κοινοποιούνται σε όλο το προσωπικό, ώστε κάθε εργαζόμενος να γνωρίζει τους κινδύνους, που μπορεί να αντιμετωπίσει και τις ενέργειες, που έχουν γίνει ή πρέπει να γίνουν, για την εξάλειψη ή την ελαχιστοποίηση αυτών των κινδύνων.

Κατά τον προγραμματισμό διορθωτικών ενεργειών ασφάλειας, δίνεται άμεση προτεραιότητα στις κρισιμότερες από αυτές, όπως κατατάσσονται σε κατηγορίες με βάση ειδικό εργαλείο - Πίνακα Εκτίμησης Επικινδυνότητας.

Η Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας & Πρόληψης (ΕΣΥΠΠ) ελέγχει τις μελέτες εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου όλων των εγκαταστάσεων των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή των ελάχιστων κοινών βασικών αρχών του Ομίλου κατά την εκπόνησή τους.

Σχέσεις με τους Κοινωνικούς Εταίρους

Μια σημαντική παράμετρος, που καθορίζει τον τρόπο βελτίωσης, είναι η διεργασία αναγνώρισης, κατανόησης και εφαρμογής των αρχών, αξιών, προτύπων ή πρωτοβουλιών, που δείχνουν την προσωπική, επαγγελματική και εταιρική υπευθυνότητα και αποδεικνύουν το σεβασμό μας προς τις απόψεις, τις προτάσεις και τις ανάγκες των κοινωνικών εταίρων μας.

Η προσέγγισή μας περιλαμβάνει έρευνες κοινής γνώμης και ικανοποίησης, δημόσιες συζητήσεις, διαβούλευση, συναντήσεις, δημοσιεύσεις, κλπ. Αυτή η προσέγγιση προς τους κοινωνικούς εταίρους - ως μέσον ελαχιστοποίησης εν δυνάμει κινδύνων - παρουσιάζεται αναλυτικότερα στην εισαγωγή του Απολογισμού (Ουσιαστικότητα & Κοινωνικοί Εταίροι) καθώς και στην ενότητα 5.4.

Κίνδυνος Διάχυσης Ανακριβούς Πληροφορίας

Το ρίσκο διάχυσης ανακριβούς πληροφορίας (reputational risk) μπορεί να έχει πιθανή επίπτωση στη μετοχή ή να επηρεάσει αρνητικά κάποια από τα ενδιαφερόμενα για τον Όμιλο μέρη.

Ο Όμιλος είναι σε τακτική επικοινωνία με την επενδυτική κοινότητα στην Ελλάδα και το εξωτερικό με πραγματοποίηση ενημερωτικών πρωτοβουλιών, όπως τηλεδιάσκεψη για τα τριμηνιαία αποτελέσματα και roadshows/συμμετοχές σε διεθνή συνέδρια του κλάδου πετρελαιοειδών και διύλισης.

Σχετικό υλικό (παραυσιάσεις, transcripts, webcasts) είναι διαθέσιμο στο ευρύτερο επενδυτικό κοινό στην ιστοσελίδα του Ομίλου (www.helpe.gr).

Τυχόν κίνδυνοι που σχετίζονται με τη σωστή διαχείριση και διάχυση πληροφοριών αντιμετωπίζονται με έλεγχο του τρόπου ενημέρωσης και συνεχή επικοινωνία με αναλυτές και μέσα οικονομικού ενδιαφέροντος, ώστε να διασφαλίζεται η σωστή και ισότιμη ενημέρωση των επενδυτών.

Κίνδυνος Παράλειψης Εφαρμογής Νομοθεσίας

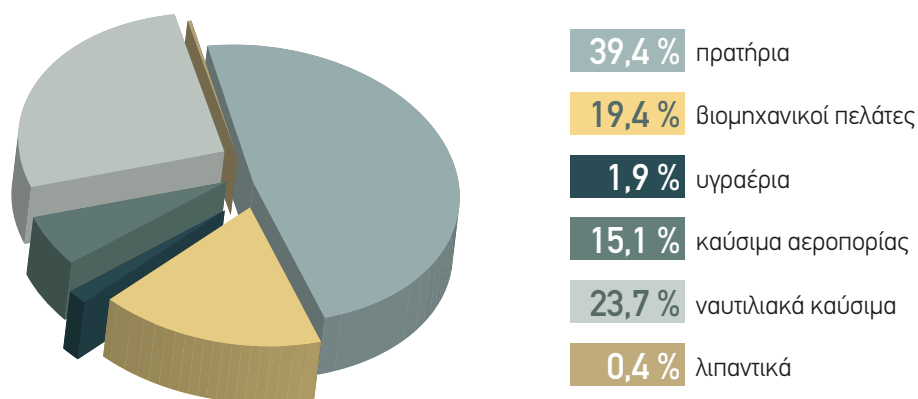
Το ρίσκο παράλειψης εφαρμογής νομοθεσίας ή της μη συμμόρφωσης με διεθνώς αποδεκτούς κανόνες και πρότυπα (Compliance risk) είναι ελεγχόμενο μέσω πολλών και καταμερισμένων ασφαλιστικών δικλίδων για κάθε κρίσιμο τομέα (όπως πληροφορική, διαχείριση ευαίσθητων πληροφοριών, περιβάλλον, ενημέρωση πελατών, έρευνες κοινής γνώμης).

3.3 | Κύρια Προϊόντα & Κατανομή τους

Δυο παράμετροι στενά συνδεδεμένες με όλα τα προϊόντα μας είναι η εξυπηρέτηση του πελάτη και η φροντίδα για το περιβάλλον. Ο Όμιλος παράγει και διαθέτει υψηλής ποιότητας πετρελαιοειδή, πετροχημικά και λιπαντικά για ποικίλες χρήσεις.

Καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να παράγουμε προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον, ενώ παράλληλα, λαμβάνουμε υπόψη την υγεία των χρηστών. Προσπαθούμε συνεχώς να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις των πελατών μας δημιουργώντας σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης και επιδιώκοντας την ικανοποίηση των πελατών, από την είσοδο ενός προϊόντος στην αγορά μέχρι το τέλος της χρήσης του.

Διάγραμμα 3.1: Κατανομή πωλήσεων ΕΚΟ Ελλάδας ανά τύπο πελάτη



Ο Όμιλος, μέσω των θυγατρικών εταιρειών του, δραστηριοποιείται στις αγορές της Ελλάδας, της Κύπρου, της Βουλγαρίας, της Σερβίας, του Μαυροβουνίου, της Αλβανίας (μέχρι το Νοέμβριο 2012) και της πΓΔΜ.

Παράλληλα εξαγωγές πραγματοποιούνται σε όλες τις σημαντικές αγορές της ΝΑ Ευρώπης.

Ο Όμιλος καλύπτει τις ανάγκες όλων των εγχώριων πελατών (βιομηχανία, μεταφορές, μετακίνηση, ναυτιλία, αεροπλοΐα, κλπ) και δραστηριοποιείται στη λιανική και στη χονδρική πώληση, στην εγχώρια και διεθνή αγορά. Εκτός από καύσιμα και λιπαντικά, μέσω του δικτύου των πρατηρίων, παρέχεται και ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, τόσο εντός όσο και εκτός Ελλάδας.

Στον Πίνακα 3.2 παρουσιάζεται η «σύνθεση προϊόντων», το 2012, στην εγχώρια και τη διεθνή αγορά.

Πίνακας 3.2: Ποσοστό πωλήσεων ανά προϊόν σε κάθε εταιρεία του Ομίλου

ΠΡΟΙΟΝΤΑ	ΕΚΟ	ΕΚ	ΕΚΟ Serbia	ΟΚΤΑ AD SKOPJE	ΕΚΟ Bulgaria	HP Cyprus	JPK Montenegro
Βενζίνη 95 οκτανίων	29,9%	41,9%	22,66%	13,75%	17%	30,7%	17,2%
Βενζίνη 98 οκτανίων			1,97%	1,73%		2,3%	3,4%
Βενζίνη 100 οκτανίων	0,8%	1,4%			1%	0,4%	
Βενζίνη LRP	0,4%	0,7%					
Πετρέλαιο Κίνησης	37,7%	28%	50,06%	48,68%	57%	29,3%	53,8%
Πετρέλαιο θέρμανσης	19,3%	25,2%	1,61%	3,98%	2%	10,3%	9,9%
Πετρέλαιο ναυτιλίας						12,2%	3,1%
Λιπαντικά	0,5%					0,3%	
Κηροζίνη	0,4%					1,5%	
Μαζούτ (fuel oil)	6%	1,2%	0,25%	26,04%		3,8%	
Άσφαλτος	1,1%	0,7%	0,34%	0,25%	3%		
LPG	3,8%	0,7%	23,11%	1,97%	16%	5,2%	2,1%
CNG					2%		
Jet A1				3,6%	2%	4%	10,5%

Πίνακας 3.3: Ποσοστά πωληθέντων καυσίμων της Hellenic Petroleum Cyprus ανά επιχειρησιακό τομέα

Επιχειρησιακός τομέας	Μερίδιο αγοράς
Λιανική εμπορία (πρατήρια)	63,1 %
Εμπορικοί και βιομηχανικοί πελάτες	15,2 %
Κλάδος υγραερίου (LPG)	5,2 %
Διεθνείς πωλήσεις (ναυτιλιακά και αεροπορικά καύσιμα)	16,2 % (12,2% + 4%)
Κλάδος λιπαντικών	0,3%

Η **Hellenic Petroleum Cyprus** είναι εταιρεία εμπορίας καυσίμων, θυγατρική του Ομίλου, που προμηθεύει την Κυπριακή αγορά (καταναλωτές και επιχειρήσεις) με προϊόντα της ΕΚΟ. Στον Πίνακα 3.3 φαίνονται οι κλάδοι αγοράς που καλύπτει η εταιρεία και τα αντίστοιχα ποσοστά όγκου πωλήσεων.

Η **EKO Serbia** αναπτύσσει μικρό-στρατηγική, για την τιμολόγηση και την εμπορία, ώστε να ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες απαιτήσεις της τοπικής αγοράς. Πρωτοβουλίες μάρκετινγκ την καθιστούν ικανή να συγκρατεί το μερίδιο αγοράς της στο επίπεδο των αλλαγών της αγοράς. Το δίκτυο πρατηρίων περιλαμβάνει 48 πρατήρια που καλύπτουν το 8% των τοπικών αναγκών και το 4% της εγχώριας αγοράς (με βάση τους αριθμούς πρατηρίων). Ο όγκος πωλήσεων κατανέμεται μεταξύ χονδρικής (11%) και λιανικής (89%).

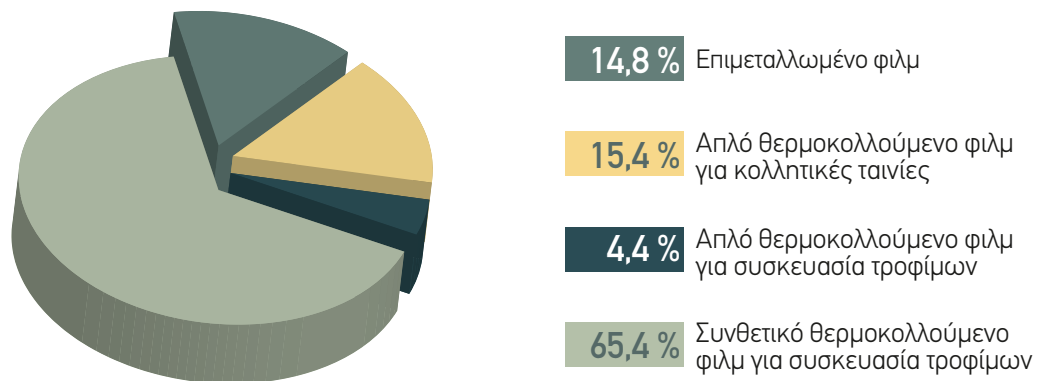
Η **OKTA**, μέσω ενός δικτύου 28 πρατηρίων καλύπτει, στην πΓΔΜ, το 76% των τοπικών αναγκών. Επιπλέον, δραστηριοποιείται στο Κόσοβο (όπου καλύπτει το 60% των τοπικών αναγκών), στη Σερβία & στην Αλβανία.

Η **EKO Bulgaria**, μέσω ενός δικτύου 82 πρατηρίων, καλύπτει το 10% των τοπικών αναγκών, ενώ καλύπτει το 4% της εγχώριας αγοράς (με βάση τους αριθμούς πρατηρίων).

Η **JPK (Μαυροβούνιο)**, με ένα δίκτυο 44 πρατηρίων, δραστηριοποιείται στο Μαυροβούνιο και στη Βοσνία - Ερζεγοβίνη. Η JPK καλύπτει το 72% των τοπικών αναγκών ενώ το δίκτυο πρατηρίων της καλύπτει το 53% του όγκου πωλήσεων στην εγχώρια λιανική αγορά.

Η **DIAXON** παράγει φιλμ πολυπροπυλενίου, που κατά 30% εξάγεται, (Διάγραμμα 3.4).

Διάγραμμα 3.4: Πωλήσεις DIAXON ανά κατηγορία φιλμ



3.4 | Κοινωνικό Προϊόν

Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ έχουν προσδιορίσει ποια είναι τα «ενδιαφερόμενα μέρη» (κοινωνικοί μέτοχοι ή stakeholders) με τα οποία συνδιαλέγονται, επικοινωνούν, συνεργάζονται ή έχουν άμεσο και έμμεσο ενδιαφέρον για τη λειτουργία τους.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι:

- οι μέτοχοι / επενδυτές
- οι πελάτες
- οι εργαζόμενοι
- οι προμηθευτές
- η κοινωνία

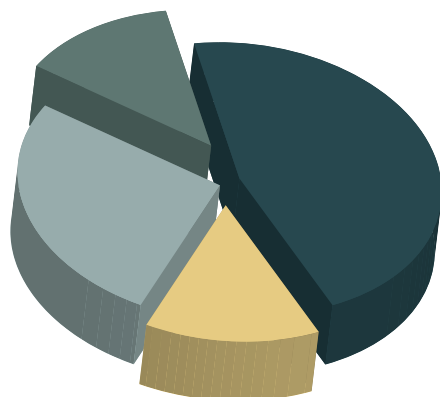
Η στρατηγική και όλες οι δράσεις του Ομίλου στοχεύουν στη δημιουργία σχέσεων με τα παραπάνω ενδιαφερόμενα μέρη, ώστε ο Όμιλος να μπορεί να αντιδρά στις ανάγκες τους, να ελαχιστοποιεί τους κινδύνους για τη φήμη και τη λειτουργία του και να αξιοποιεί τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, που δημιουργούν αυτές οι συνέργειες.

Στα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, ως κοινωνικό προϊόν ορίζεται η οικονομική προσφορά μας προς τα κύρια ενδιαφερόμενα μέρη, δηλαδή προς το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Ο Όμιλος, στο πλαίσιο της στρατηγικής και της λειτουργίας του, υλοποιεί σημαντικές επενδύσεις και συμβάλλει στη βελτίωση των οικο-

νομικών μεγεθών της χώρας δημιουργώντας, επιπροσθέτως, δευτερογενή και τριτογενή εισοδηματικά αποτελέσματα. Έτσι, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, βελτιώνονται οι δεξιότητες των εργαζομένων, αναβαθμίζεται το ανθρώπινο δυναμικό, μειώνεται η εξάρτηση από τρίτες εταιρείες - μέσω σημαντικών επενδύσεων σε νέα προϊόντα - και διασφαλίζονται πόροι για τους ασφαλιστικούς φορείς και το δημόσιο ταμείο.

Κατά το 2012, ο κύκλος εργασιών του Ομίλου ήταν € 10.469 εκατ. (2011: € 9.308 εκ.) και διανεμήθηκε κοινωνικό προϊόν αξίας € 508 εκ., (2011: € 577 εκ.) ως εξής:

Διάγραμμα 3.5: Κατανομή κοινωνικού προϊόντος



Σημειώνεται ότι στο Διάγραμμα 3.5 δεν περιλαμβάνονται οι δασμοί και οι φόροι αγορών των εταιρειών εμπορίας ΕΚΟ και ΕΚ. Συμπεριλαμβανομένων των φόρων και δασμών αυτών, το κοινωνικό προϊόν του Ομίλου για το 2012 ανήλθε στα € 1.713 εκ. (2011: € 1.886 εκ.).

04

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΜΑΣ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Άποψη Διυλιστηρίου Ασπροπύργου

4.1 | Περιβαλλοντική Διαχείριση

... με βασικό στόχο τη συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων και την προστασία του περιβάλλοντος, ως κύρια συνιστώσα της βιώσιμης ανάπτυξης.

4.1.1 | Πολιτική για το Περιβάλλον

Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ τα τελευταία χρόνια έχουν εφαρμόσει απарέγκλιτα την πολιτική τους για το περιβάλλον, έτσι όπως αυτή δεσμεύει όλο το προσωπικό τους και ενσωματώνεται σε κάθε δραστηριότητα τους.

Βασικό στοιχείο της πολιτικής για το περιβάλλον αποτελεί η τήρηση της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής νομοθεσίας, η οποία συνεχώς αναθεωρείται και ορίζει αυστηρότερες περιβαλλοντικές απαιτήσεις λειτουργίας, καθώς επίσης και η συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές για το σκοπό αυτό. Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ συστηματικά παρακολουθούν τις εξελίξεις στην περιβαλλοντική νομοθεσία, συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες διαβούλευσης, ενώ εφαρμόζουν τις Βέλτιστες Διαθέσιμες Τεχνικές, που απορρέουν από αυτή.

Σε αυτό το πλαίσιο τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ συνεχίζουν να προετοιμάζονται για την εφαρμογή της νέας Οδηγίας περί βιομηχανικών εκπομπών (Industrial Emissions Directive - 2010/75/EE), η οποία αναμένεται να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο και να τεθεί σε εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο σταδιακά τα επόμενα χρόνια. Επιπρόσθετα έκαναν προτάσεις και παρεμβάσεις στο πλαίσιο της διαβούλευσης για την αναθεώρηση των BREF (Best available techniques REFerence documents) μέσω του οργανισμού CONCAWE, ο οποίος συμμετέχει ενεργά στην εν λόγω διαβούλευση και στη διαμόρφωση των τελικών κειμένων εκπροσωπώντας τα Ευρωπαϊκά διυλιστήρια.

4.1.2 | Επενδύσεις για το Περιβάλλον

Οι περιβαλλοντικές επενδύσεις ίσως είναι η σημαντικότερη απόδειξη για το ενδιαφέρον και την ουσιαστική πρόθεση των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην προσπάθεια για την προστασία του περιβάλλοντος και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Ο στρατηγικός προγραμματισμός των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ περιλαμβάνει σημαντικές επενδύσεις με περιβαλλοντικό προσανατολισμό, χρησιμοποιώντας τις Βέλτιστες Διαθέσιμες Τεχνικές και μεριμνώντας για τον εκσυγχρονισμό της παραγωγικής διαδικασίας.

Το 2012 αποτέλεσε χρονιά ορόσημο για τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, αφού ολοκληρώθηκε η σημαντική επένδυση του εκσυγχρονισμού του διυλιστηρίου της Ελευσίνας, ύψους € 1,4 δις και ετέθη σε λειτουργία το νέο διυλιστήριο.

Ο πιο σημαντικός παράγοντας αυτής της επένδυσης υψηλών περιβαλλοντικών προδιαγραφών είναι η καινοτόμα διεργασία, με μόλις 5 εφαρμογές παγκοσμίως, της θερμικής πυρόλυσης βαρέων κλασμάτων αργού πετρελαίου (πχ ασφάλτου) σε ρευστοστερεά κλίνη (Flexicoking Conversion Technology). Η τεχνολογία flexicoking αποτελεί μια αρκετά ευέλικτη διεργασία μετατροπής, που έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνο να παράγει καθαρά μεσαία κλάσματα (diesel) αλλά και καθαρό αέριο καύσιμο για ιδιοκατανάλωση, συνεισφέροντας σημαντικά στην μείωση των εκπομπών και θετικά στο ισοζύγιο ενέργειας της βιομηχανικής εγκατάστασης.

Τα παραπάνω περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά, μαζί με τα σημαντικά κοινωνικά οφέλη, αποτέλεσαν τα βασικά κριτήρια με βάση τα οποία απέσπασε το πρώτο βραβείο στην κατηγορία “Διεργασία” των Ελληνικών Βραβείων Επιχειρήσεων για το Περιβάλλον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το έτος 2012.

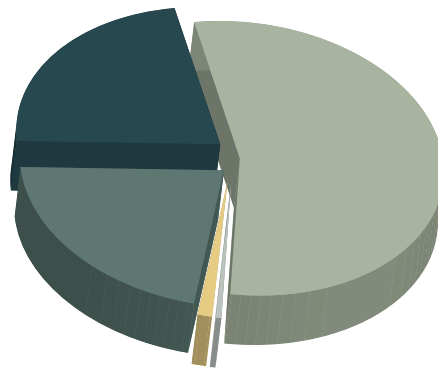


Πρόσθετες περιβαλλοντικές επενδύσεις το 2012 πραγματοποιήθηκαν για την βελτίωση, τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση των διεργασιών που επηρεάζουν την περιβαλλοντική απόδοση όλων των εγκαταστάσεων, και ανήλθαν στο ποσό των € 4,257 εκ. ενώ για την περίοδο 2013 - 2017, προγραμματίζονται επενδύσεις ύψους € 17,391 εκ. (Πίνακας 4.1).

Πίνακας 4.1: Περιβαλλοντικές Επενδύσεις του Ομίλου

Επενδύσεις ανά εγκατάσταση	Ύψος επενδύσεων κ€	
	2012	2013-2017
Διυλιστήριο Ασπροπύργου (ΒΕΑ)	1.199	7.365
Διυλιστήριο Ελευσίνας (ΒΕΕ)	729	3.271
Διυλιστήριο Θεσσαλονίκης (ΒΕΘ)	1.335	4.305
Διυλιστήριο FYROM (ΟΚΤΑ)	104	1.497
Θυγατρικές (ΕΚΟ, ΕΚ, ΕΚΟ INTERNATIONAL, ΔΙΑΧΟΝ)	890	1.493
ΣΥΝΟΛΟ	4.257	17.931

Διάγραμμα 4.2: Κατανομή Περιβαλλοντικών Επενδύσεων του Ομίλου για το 2012



53,44 %	Επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων
0,45 %	Τεχνολογίες αντιρρύπανσης για αέριες εκπομπές
1,11 %	Κόστη Πιστοποίησης & Επαλήθευσης Συστημάτων Διαχείρισης
21,25 %	Κόστος Συντήρησης εξοπλισμού
23,76 %	Κόστος καθαρισμού και αποκατάστασης

4.1.3 | Περιβαλλοντική Εκπαίδευση

Ο Όμιλος, με στόχο τη βελτίωση των περιβαλλοντικών του επιδόσεων και της εταιρικής κουλτούρας σε θέματα προστασίας και διαχείρισης περιβάλλοντος, σταθερά και συστηματικά, υλοποιεί μια σειρά από δράσεις συνεχιζόμενης περιβαλλοντικής εκπαίδευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων.

Ενδεικτικά, στον Πίνακα 4.3 παρουσιάζονται οι ανθρωποώρες εκπαίδευσης για περιβαλλοντικά θέματα κατά το 2012, που παρακολούθησαν εργαζόμενοι στον Όμιλο. Ανάλογα προγράμματα περιβαλλοντικής εκπαίδευσης παρακολούθησαν και πελάτες, προμηθευτές, υπεργολάβοι, ομάδες πολιτών κλπ.

Πίνακας 4.3: Ανθρωπο-ώρες εκπαίδευσης σε θέματα περιβάλλοντος, ανά εγκατάσταση

	ΒΕΑ	ΒΕΕ	ΒΕΘ	ΟΚΤΑ	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ¹	ΣΥΝΟΛΟ
Αριθμός εργαζομένων	794	528	592	633	1.165	3.712
Εργαζόμενοι που εκπαιδεύτηκαν	97	35	10	290	250	682
Ανθρωπο-ώρες εκπαίδευσης	97	35	30	145	1.031	1.338
Εργολάβοι & τρίτοι που εκπαιδεύτηκαν	297		537	94	273	1.201
Ανθρωπο-ώρες εκπαίδευσης	297		268,5	47	765,5	1.378

¹ Περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στα Κεντρικά Γραφεία.

4.2 | Ενεργειακή Διαχείριση και Κλιματική Αλλαγή

... μια πραγματική πρόκληση για το βιομηχανικό κλάδο, με κύριες παραμέτρους τη διατήρησης της ασφάλειας παροχής ενέργειας και τη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου (αύξηση της ενεργειακής αποδοτικότητας και ενίσχυση των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας)

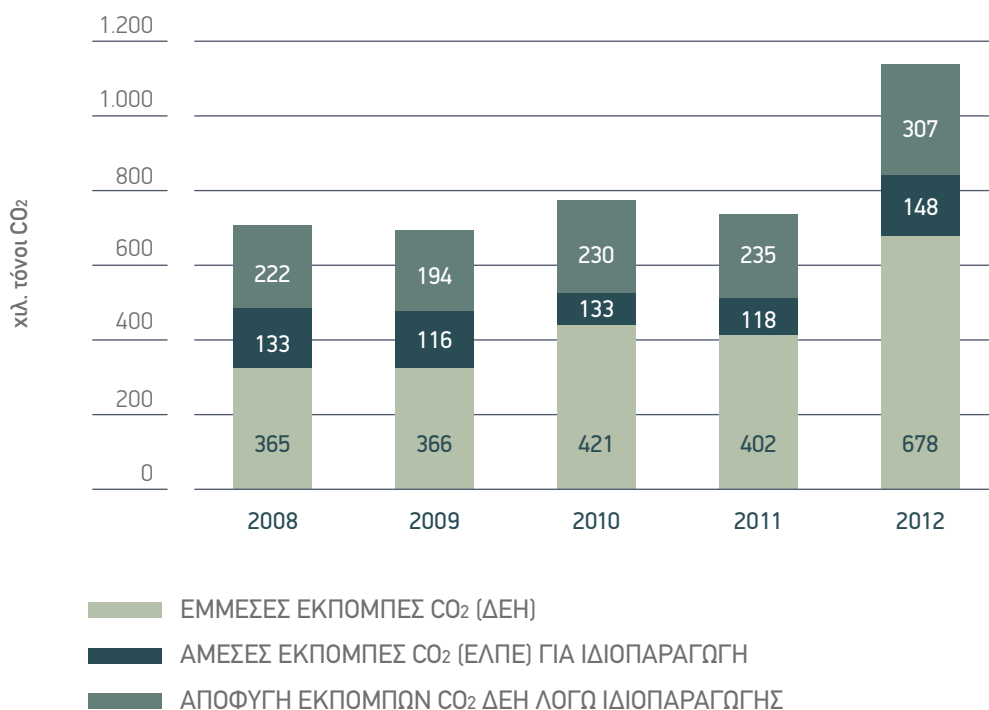
4.2.1 | Εξοικονόμηση Ενέργειας

Η εξοικονόμηση ενέργειας στα διυλιστήρια, ήταν και παραμένει ένας τομέας στον οποίο δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα και αποτελεί κύριο εργαλείο για την συμβολή του Ομίλου στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής.

Τα διυλιστήρια του Ομίλου έχουν καταφέρει να παράγουν καθαρότερα καύσιμα και να έχουν υψηλή ενεργειακή απόδοση, παρά τις αυξημένες ενεργειακές απαιτήσεις κατά την παραγωγή των καυσίμων που φτάνουν στον καταναλωτή. Οι ολοένα αυστηρότερες προδιαγραφές των καυσίμων (καύσιμα μηδενικού θείου), που διατίθενται στον τελικό καταναλωτή, από τη μία συντελούν στη μείωση αέριων εκπομπών, όπως το διοξείδιο του θείου (SO₂) και τα σωματίδια, αλλά από την άλλη προϋποθέτουν αυξημένη κατανάλωση ενέργειας.

Όλα τα διυλιστήρια του Ομίλου είναι ενεργειακά βελτιστοποιημένα και διαθέτουν μονάδες Συμπαγωγής Ηλεκτρισμού-Θερμότητας, οι οποίες καλύπτουν περίπου το **40% των αναγκών των εγκαταστάσεων του Ομίλου σε ηλεκτρική ενέργεια. Λόγω της λειτουργίας των μονάδων αυτών αποφεύχθηκε η εκπομπή 300 χιλ. τόνων περίπου CO₂ το 2012** (με βάση το μέσο σταθμισμένο συντελεστή εκπομπής της ΔΕΗ, 1,13 kg CO₂/kWh για το 2011), **συμβάλλοντας σημαντικά στον περιορισμό των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου σε εθνικό επίπεδο.**

Διάγραμμα 4.4: Συμβολή της ιδιοπαραγόμενης ηλεκτρικής ενέργειας στα εγχώρια διυλιστήρια του Ομίλου και εκπομπές CO₂



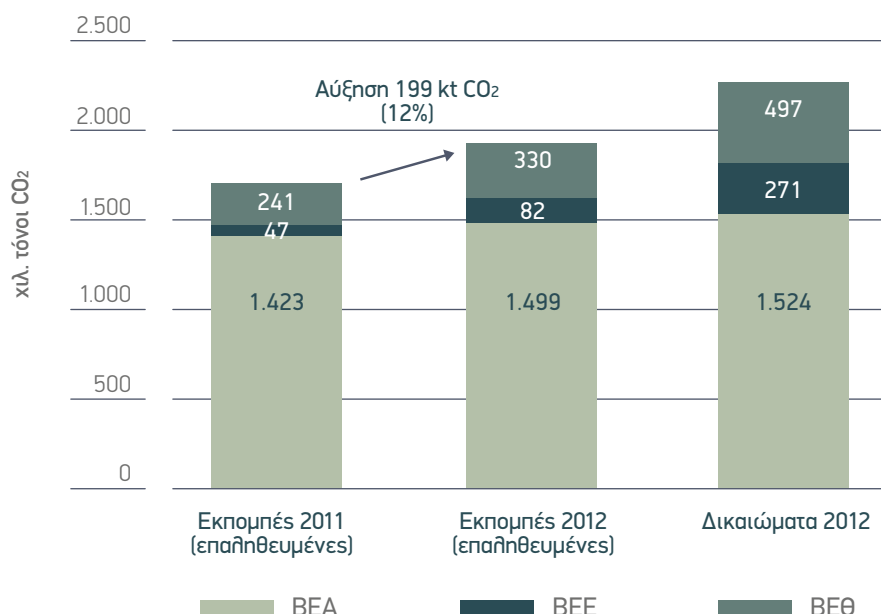
Το όφελος αυτό, όσο αφορά στη μείωση των εκπομπών, αποτυπώνεται γραφικά στο Διάγραμμα 4.4. Οι ανοιχτές πράσινες μπάρες αντιπροσωπεύουν τις εκπομπές CO₂ που αντιστοιχούν στην κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας που αγοράζεται από τη ΔΕΗ με βάση τον αντίστοιχο μέσο σταθμισμένο συντελεστή εκπομπής της ΔΕΗ για κάθε έτος (για το 2012 χρησιμοποιήθηκε η τιμή του 2011, 1,13 kg CO₂/kWh) ενώ οι σκούρες πράσινες μπάρες αντιπροσωπεύουν τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα που αντιστοιχούν στην ιδιοπαραγόμενη ηλεκτρική ενέργεια με χρήση των αντίστοιχων μέσων σταθμισμένων συντελεστών εκπομπής (0,38 kg CO₂/kWh για το διυλιστήριο Ασπροπύργου και 0,32 kg CO₂/kWh για τα διυλιστήρια Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης).

4.2.2 | Εκπομπές CO₂ και Εμπορία Δικαιωμάτων Εκπομπών

Στο Διάγραμμα 4.5 παρουσιάζονται οι επαληθευμένες, σύμφωνα με τις σχετικές Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Αποφάσεις, εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα (CO₂) από τις εγκαταστάσεις του Ομίλου τα τελευταία δύο έτη 2011 και 2012, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συστήματος Εμπορίας Δικαιωμάτων Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (ΣΕΔΕ). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η αύξηση στις επαληθευμένες εκπομπές μεταξύ 2011 και 2012 οφείλεται κυρίως στην προσωρινή διακοπή λειτουργίας των διυλιστηρίων Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης για μεγάλο χρονικό διάστημα το 2011, λόγω προγραμματισμένων εργασιών αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού.

Σημειώνεται ότι οι συνολικές άμεσες εκπομπές CO₂ των τριών διυλιστηρίων αντιπροσωπεύουν κάτω από το 2% των συνολικών εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (Ατθ) της χώρας (1,81% το 2010 με βάση την εθνική απογραφή εκπομπών Ατθ).

Διάγραμμα 4.5: Επαληθευμένες εκπομπές CO₂ και κατανομή δικαιωμάτων για τα τρία διυλιστήρια του Ομίλου (χιλ. τόνοι).



Στο πλαίσιο της έναρξης της 3ης φάσης του ΣΕΔΕ (2013-2020), τα διυλιστήρια των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ υπέβαλαν στις αρμόδιες αρχές (ΥΠΕΚΑ), τα αναθεωρημένα σχέδια παρακολούθησης των εκπομπών και προετοιμάζονται για τη συμμετοχή τους στο σύστημα με βάση τους νέους κανόνες κατανομής δικαιωμάτων, οι οποίοι θα έχουν ως αποτέλεσμα αυξημένο λειτουργικό κόστος.

Συγκεκριμένα, στην 3η φάση του ΣΕΔΕ οι εγκαταστάσεις θα υποχρεούνται να αγοράζουν ολοένα και μεγαλύτερο ποσοστό των δικαιωμάτων τους αντί να αποκτούν δωρεάν το μεγαλύτερο μέρος αυτών, όπως ίσχυε μέχρι το 2012. Επίσης, θα υπάρξει επιπλέον επιβάρυνση λόγω του αυξημένου κόστους ηλεκτρικής ενέργειας, αφού η βιομηχανία ηλεκτροπαραγωγής, για την οποία πλέον δεν θα κατανέμονται δωρεάν δικαιώματα, εκτιμάται ότι θα μετακυλήσει μέρος του κόστους αγοράς των δικαιωμάτων στους καταναλωτές.

4.2.3 | Μέτρηση Ανθρακικού Αποτυπώματος στις Διοικητικές Υπηρεσίες

Στο πλαίσιο προσπάθειών για περιορισμό του ανθρακικού αποτυπώματος ακόμη και στο χώρο των υποστηρικτικών υπηρεσιών της εταιρείας, συνεχίστηκε η παρακολούθηση μέσα στο 2012 του ανθρακικού αποτυπώματος των κεντρικών γραφείων του Ομίλου και του κτιρίου των διοικητικών υπηρεσιών του διυλιστηρίου Ασπροπύργου, ενώ ξεκίνησε η καταγραφή των στοιχείων και εκτίμηση του ανθρακικού αποτυπώματος των κτιρίων διοικητικών υπηρεσιών των διυλιστηρίων Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης. Οι τελικοί υπολογισμοί των μετρήσεων επιβεβαιώθηκαν από εξωτερικό ανεξάρτητο φορέα (third party).

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στις μετρήσεις περιλαμβάνεται η ηλεκτρική κατανάλωση για τις ανάγκες λειτουργίας του κτιρίου, η μεταφορά των εργαζομένων από και προς το χώρο εργασίας, τα εταιρικά μεταφορικά μέσα και τα αεροπορικά εταιρικά ταξίδια σύμφωνα με τις ισχύουσες διεθνείς προδιαγραφές. Τα αποτελέσματα μετρήσεων αυτών των εκπομπών πιστοποιήθηκαν από τον οργανισμό «myClimate».

Στο πλαίσιο των παραπάνω υπολογισμών και βελτίωσης της κουλτούρας του προσωπικού που εργάζεται στα παραπάνω κτίρια, πραγματοποιήθηκε έρευνα στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας (intranet) για τον τρόπο προσέλευσης στην εργασία. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι ~33% των εν λόγω υπαλλήλων δεν χρησιμοποιεί ιδιωτικά αυτοκίνητα αλλά τα λεωφορεία της εταιρείας και MMM.

Επίσης, μέσω του προγράμματος «ClimateNeutral» του οργανισμού «myClimate» αντισταθμίστηκαν οι εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου, που αντιστοιχούν στην κατανάλωση χαρτιού εκτύπωσης συνολικών εκπομπών 76 τόνων ισοδύναμου διοξειδίου του άνθρακα. Μέσω της αντιστάθμισης υποστηρίχτηκε το έργο κατηγορίας "energy efficiency" με τίτλο "Qori Q'oncha - Improved Cook Stove Diffusion Program in Peru" στην περιοχή Ancash του Περού.



4.3 | Βιώσιμη Διαχείριση Φυσικών Πόρων

...με στόχο την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων από τις δραστηριότητές μας στο φυσικό περιβάλλον, η οποία περιλαμβάνει την επαναχρησιμοποίηση του νερού, την αξιοποίηση των αποβλήτων, την προστασία της βιοποικιλότητας και τη μείωση των αέριων εκπομπών.

4.3.1 | Διαχείριση Πρώτης Ύλης και Νερού

Τα διυλιστήρια του Ομίλου καταναλώνουν φυσικούς πόρους (αργό πετρέλαιο, νερό) για την παραγωγή των τελικών προϊόντων που φτάνουν στον καταναλωτή. Για τον περιορισμό των απωλειών πρώτης ύλης, τα διυλιστήρια διαθέτουν κατάλληλα συστήματα για την συλλογή των απωλειών και την αξιοποίησή τους. Όπου είναι τεχνικά εφικτό εφαρμόζονται οι Βέλτιστες Διαθέσιμες Τεχνικές για την ανάκτησή της πρώτης ύλης από διάφορα ρεύματα αποβλήτων. Τα ποσοστά ανάκτησης για το 2012 παρατίθενται στον Πίνακα 4.6.

Πίνακας 4.6: Ανάκτηση πρώτης ύλης για το 2012

Εγκατάσταση	Ποσοστό Ανάκτησης	Ποσότητα
Διυλιστήριο Ασπροπύργου	0,11%	9.408 tn
Διυλιστήριο Θεσσαλονίκης	1,10%	39.958 tn
Διυλιστήριο ΟΚΤΑ	3,68%	9.712 tn

Σημαντικές ενέργειες γίνονται και ως προς την επαναχρησιμοποίηση του νερού που καταναλώνεται. Μέρος των παραγωγικών διεργασιών των διυλιστηρίων αποτελεί η προεπεξεργασία των ρυπασμένων υδατικών ρευμάτων και η επαναχρησιμοποίησή τους μέσα στις διεργασίες αυτές, με σημαντικό αποτέλεσμα τη μείωση της κατανάλωσης του φρέσκου νερού και τη μείωση των απορριπτόμενων υγρών αποβλήτων. Τα ποσοστά επαναχρησιμοποίησης του νερού για το 2012 παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.7.

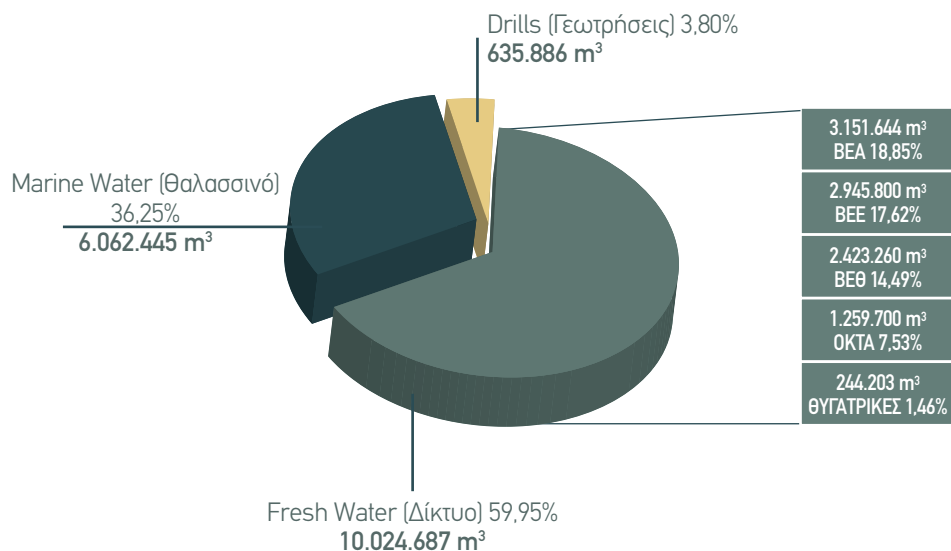
Πίνακας 4.7: Επαναχρησιμοποίηση νερού για το 2012

Εγκατάσταση	Ποσοστό Επαναχρησιμοποίησης	Ποσότητα
Διυλιστήριο Ασπροπύργου	3,76%	208.381 m ³
Διυλιστήριο Ελευσίνας	1,01%	72.938 m ³
Διυλιστήριο Θεσσαλονίκης	2,10%	50.981 m ³
Διυλιστήριο ΟΚΤΑ	5,84%	73.600 m ³

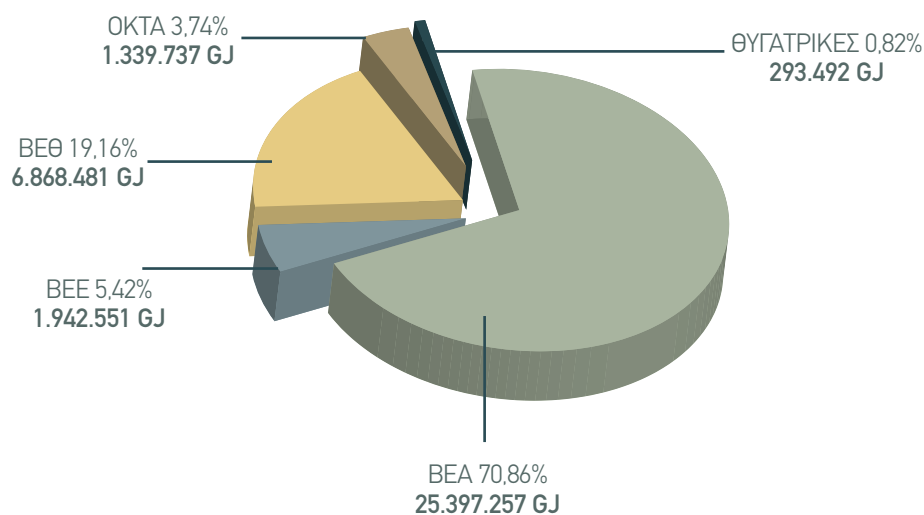
Το όφελος από αυτή τη διεργασία είναι διπλό, εξοικονόμηση νερού και ενέργειας.

Στα Διαγράμματα 4.8-4.10 παρουσιάζονται οι επιμέρους καταναλώσεις νερού και ενέργειας για όλο τον Όμιλο των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ.

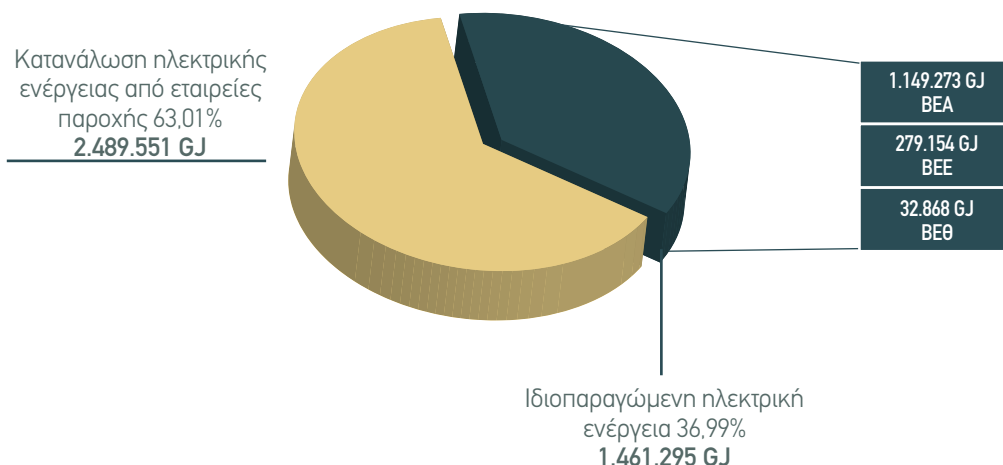
Διάγραμμα 4.8: Συνολική απόληψη ύδατος Ομίλου, ανά πηγή προέλευσης



Διάγραμμα 4.9: Συνολική κατανάλωση ενέργειας Ομίλου ανά εγκατάσταση



Διάγραμμα 4.10: Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας Ομίλου ανά εγκατάσταση



4.3.2 | Διαχείριση Υγρών & Στερεών Αποβλήτων

Η διαχείριση και τελική επεξεργασία των υγρών και στερεών αποβλήτων των διυλιστηρίων πραγματοποιείται με την εφαρμογή των Βέλτιστων Διαθέσιμων Τεχνικών, με βασικούς στόχους την ελαχιστοποίηση της παραγωγής τους και την βελτίωση των ποιοτικών παραμέτρων πριν την τελική διάθεση.

Υγρά Απόβλητα

Τα τρία διυλιστήρια διαθέτουν εδώ και αρκετά χρόνια σύγχρονες μονάδες επεξεργασίας υγρών αποβλήτων (ΜΕΥΑ), οι οποίες περιλαμβάνουν πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και σε μερικές περιπτώσεις και τριτοβάθμια επεξεργασία. Η αποτελεσματικότητα της επεξεργασίας ελέγχεται συνεχώς από τα εξειδικευμένα εργαστήρια των εγκαταστάσεων, με βάση τα φυσικοχημικά χαρακτηριστικά των απορριπτόμενων επεξεργασμένων υγρών αποβλήτων.

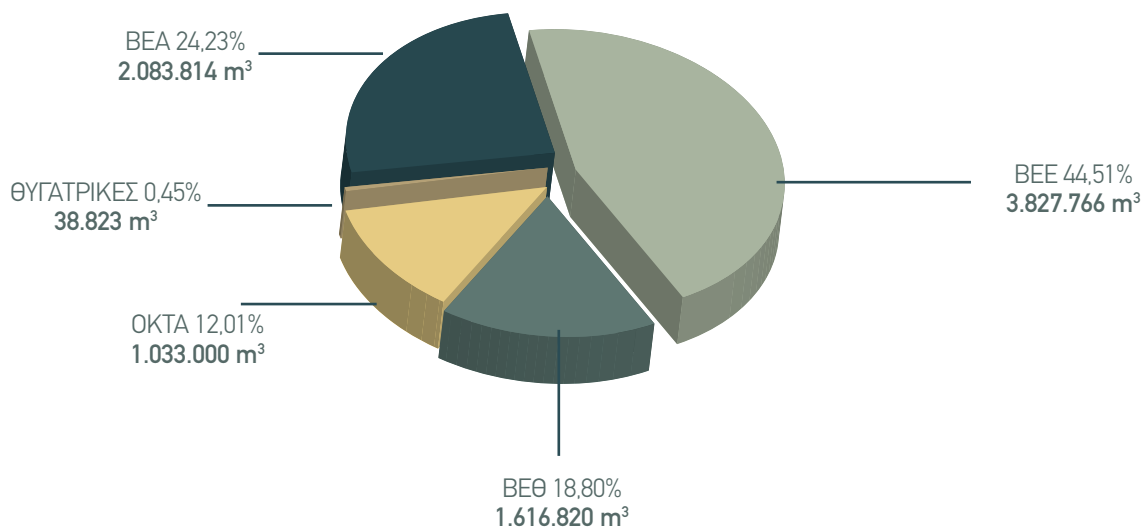
Επιπλέον, δίνεται προτεραιότητα στην ανακύκλωση όπου είναι τεχνικά δυνατόν, όπως κατά την επαναδιύλιση των ανακτώμενων υδρογονανθράκων από τις ΜΕΥΑ, καθώς και τη χρήση των επεξεργασμένων υγρών αποβλήτων σαν νερό βοηθητικών χρήσεων και νερό πυρόσβεσης.

Αποτέλεσμα της επεξεργασίας και της ανακύκλωσης είναι η σημαντική μείωση του όγκου των απορριπτόμενων επεξεργασμένων αποβλήτων.

“Εως 50% χαμηλότερα από τα αντίστοιχα θεσμοθετημένα όρια, γεγονός που αποτελεί και εταιρικό στόχο.”

Όσον αφορά τις τιμές του Ομίλου, για το έτος 2012 σχετικά με τον όγκο υδάτινων αποβλήτων παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 4.11.

Διάγραμμα 4.11: Υγρά απόβλητα Ομίλου ανά εγκατάσταση



Σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών θαλάσσιας ρύπανσης, θα πρέπει να αναφερθεί ότι όλες οι εγκαταστάσεις διαθέτουν εγκεκριμένα σχέδια αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών από τις λιμενικές αρχές, ενώ πραγματοποιούνται τακτικές ασκήσεις σε ετήσια βάση για τη διατήρηση του υψηλού βαθμού ετοιμότητας.

Στερεά Απόβλητα

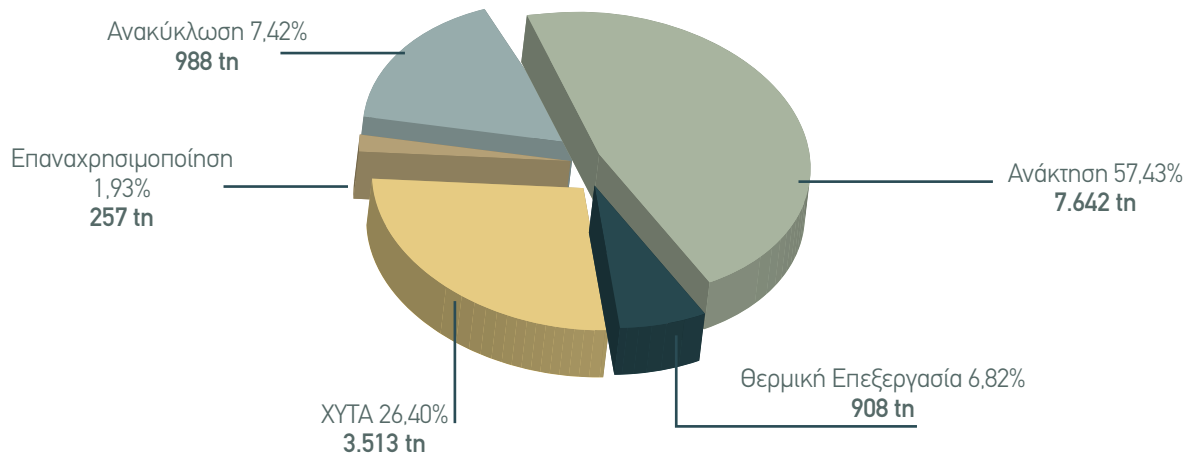
Για την επεξεργασία των στερεών αποβλήτων εφαρμόζονται μεθοδολογίες φιλικές προς το περιβάλλον, με στόχο την τελική ασφαλή διάθεση τους. Η επεξεργασία αυτή πραγματοποιείται επί τόπου (in situ), π.χ. βιοεξυγίανση ελαιώδους λάσπης από τις μονάδες επεξεργασίας υγρών αποβλήτων, όπου αυτό δεν είναι δυνατόν, ακολουθεί προεπεξεργασία των αποβλήτων και ασφαλής τελική διάθεση μέσω αδειοδοτημένων και εξειδικευμένων εταιρειών διαχείρισης επικίνδυνων αποβλήτων.

Σημαντικές προσπάθειες γίνονται για την ανακύκλωση αρκετών ρευμάτων αποβλήτων στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις (παλαιά σιδηρικά, πλαστικό, ξυλεία, ελαστικά και λιπαντικά)

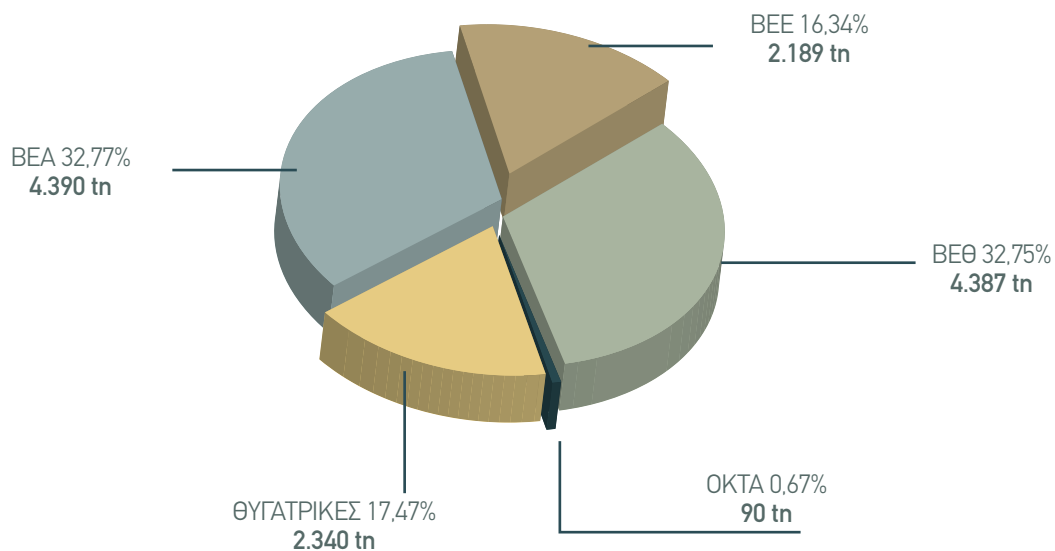
αλλά και στα κτήρια γραφείων του Ομίλου και των εγκαταστάσεων, όπου εφαρμόζεται ειδικό πρόγραμμα ανακύκλωσης με ενημερωτικές δράσεις και καλύπτει όλα τα σχετικά ρεύματα αποβλήτων, (όπως χαρτί, πλαστικό, μπαταρίες, λαμπτήρες, ηλεκτρικές και ηλεκτρονικές συσκευές, μελάνια εκτυπωτών και μαγειρικά λάδια). Η ανακύκλωση όλων των παραπάνω πραγματοποιείται σε διάφορα σημεία, στους χώρους εργασίας, όπου εγκαθίστανται ειδικοί κάδοι για τον σκοπό αυτό.

Οι επιδόσεις του Ομίλου, για το έτος 2012 σχετικά με τον όγκο στερεών αποβλήτων παρουσιάζονται στα Διαγράμματα 4.12 και 4.13.

Διάγραμμα 4.12: Στερεά απόβλητα Ομίλου ανά μέθοδο διάθεσης



Διάγραμμα 4.13: Στερεά απόβλητα Ομίλου ανά εγκατάσταση



4.3.3 | Αέριες Εκπομπές

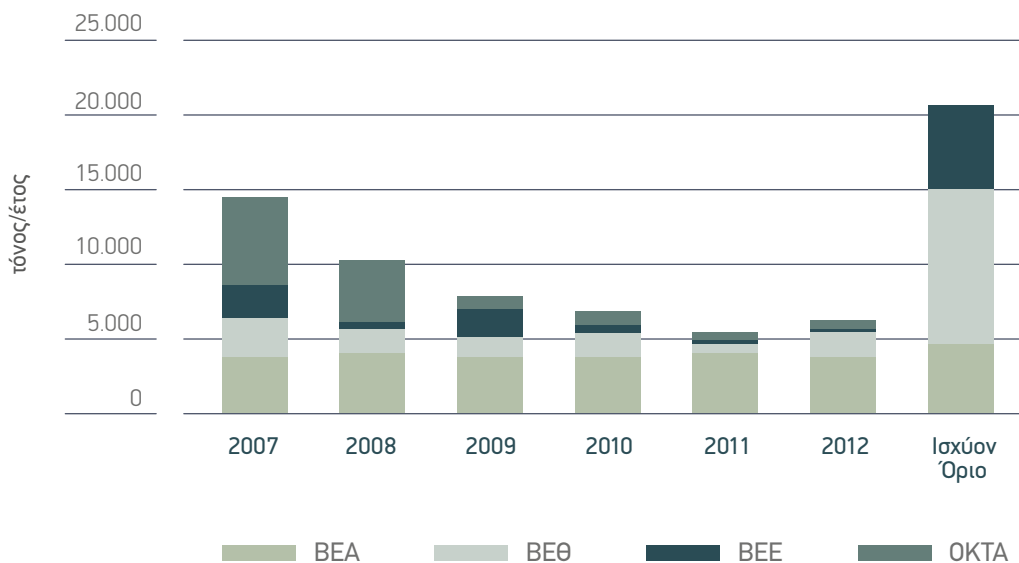
Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, εκτός από τα καθαρότερα καύσιμα που διαθέτουν στην αγορά, χρησιμοποιούν καθαρότερα καύσιμα και στην παραγωγική διεργασία (όπως φούρνοι, λέβητες), με αποτέλεσμα να μειώνονται οι αέριες εκπομπές. Παράλληλα χρησιμοποιούνται και τεχνολογίες αντιρρύπανσης. Επίσης, τα διυλιστήρια μεγιστοποιούν τη χρήση αέριων καυσίμων, τα οποία προέρχονται κυρίως από αέρια διεργασιών που υφίστανται καθαρισμό (μηδενική συγκέντρωση θείου) και έτσι περιορίζουν τη χρήση υγρών καυσίμων αν και αυτά είναι χαμηλής περιεκτικότητας σε θείο. Με τον τρόπο αυτό έχουν επιτευχθεί σημαντικές μειώσεις στις εκπομπές διοξειδίου του θείου (SO₂).

Στα Διαγράμματα 4.14 - 4.16 απεικονίζονται οι συνολικές εκπομπές αερίων ρύπων από τα τέσσερα διυλιστήρια του Ομίλου. Οι τιμές των εκπομπών αυτών είναι είτε αποτέλεσμα μετρήσεων με βάση τα διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα είτε αποτέλεσμα εκτιμήσεων με τη χρήση μεθοδολογιών αναγνωρισμένων από διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Σημειώνεται ότι οι

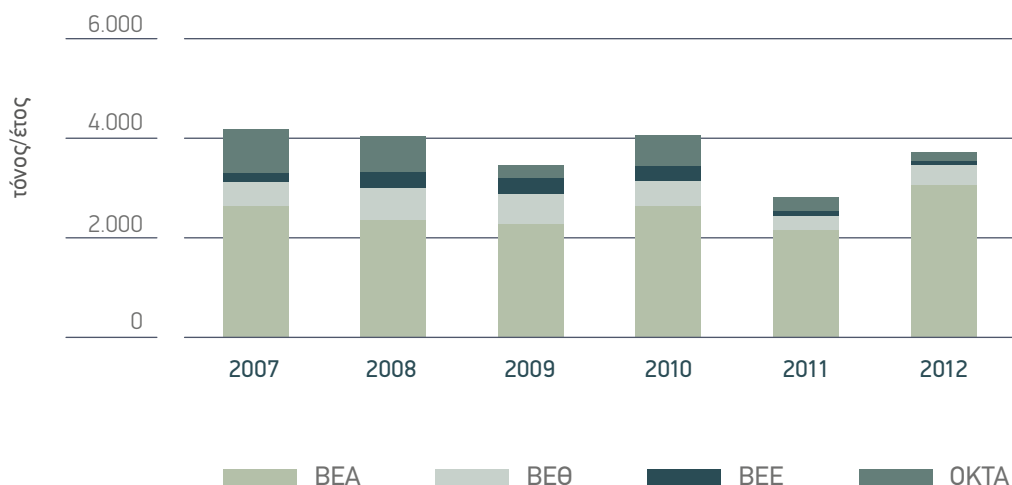
αναφερόμενες εκπομπές βρίσκονται σε πολύ χαμηλότερο επίπεδο από τα νομοθετημένα όρια.

Οι συνολικές εκπομπές διοξειδίου του θείου από τα τρία διυλιστήρια (BEA στον Ασπρόπυργο, BEΘ στη Θεσσαλονίκη και BEE στη Ελευσίνα) παραμένουν και το 2012, κατά περίπου 75% χαμηλότερες από τα ποσοτικά όρια εκπομπής που προβλέπονται στους Περιβαλλοντικούς Όρους (Π.Ο.) λειτουργίας. Για το αποτέλεσμα αυτό συνέβαλαν σημαντικά τα έργα αποθείωσης των αερίων καυσίμων, που υλοποιήθηκαν στις εγκαταστάσεις και η χρήση καυστήρων χαμηλών εκπομπών οξειδίων του αζώτου στη πλειοψηφία των εστιών καύσης. Η σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο τελευταίων ετών οφείλεται κυρίως στην προσωρινή διακοπή λειτουργίας των διυλιστηρίων Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης για μεγάλο χρονικό διάστημα το 2011, λόγω προγραμματισμένων εργασιών αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού.

Διάγραμμα 4.14: Εκπομπές Διοξειδίου του θείου (SO₂)

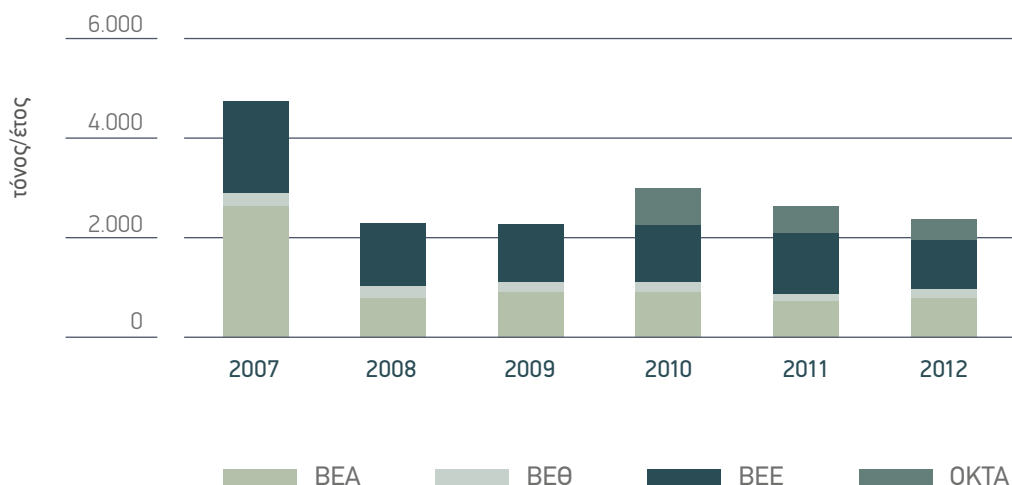


Διάγραμμα 4.15: Εκπομπές Οξειδίων του Αζώτου (NOx)



Για τον περιορισμό των εκπομπών των διάχυτων πτητικών οργανικών ενώσεων (volatile organic compounds - VOC), συνεχίζεται η πολύ επιτυχημένη εφαρμογή των προγραμμάτων έγκαιρης ανίχνευσης και αποκατάστασης των διαρροών (Leak Detection and Repair-LDAR), των οποίων τα αποτελέσματα βελτίωσης είναι πλέον ορατά. Οι εκπομπές VOC αντιπροσωπεύουν ένα ποσοστό των απωλειών των διυλιστηρίων και η μείωση των απωλειών αυτών έχει περιβαλλοντικό, αλλά και οικονομικό όφελος για την εταιρεία.

Διάγραμμα 4.16: Εκπομπές Πτητικών Οργανικών Ενώσεων (VOC)



Βέλτιστες διαθέσιμες τεχνικές, όπως το πρόγραμμα LDAR, εφαρμόζονται και στην αποθήκευση και διακίνηση των προϊόντων, με στόχο τη μείωση των εκπομπών VOC που περιλαμβάνουν εγκατάσταση δευτερογενούς φραγής στις δεξαμενές πλωτής οροφής, βαφή των δεξαμενών πηπτικών προϊόντων με λευκό χρώμα (υψηλής ανακλαστικότητα), φόρτωση των βυτιοφόρων από τον πυθμένα και συστήματα ανάκτησης ατμών στις εγκαταστάσεις φόρτωσης.

Επίσης σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου, όπως προβλέπεται από την νομοθεσία, έχουν τοποθετηθεί μονάδες ανάκτησης ατμών για τις φορτώσεις των βενζινών.

Με εξοπλισμό ανάκτησης ατμών, κατά την εκφόρτωση βενζίνης από τα Β/Φ στις δεξαμενές (stage I), είναι εφοδιασμένα τα Πρατήρια της ΕΚΟ και της ΕΚ.

4.4 | Προστασία Βιοποικιλότητας

Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της διατήρησης της βιοποικιλότητας, μέσα στο πλαίσιο της αυξανόμενης ζήτησης για ενέργεια, της βιώσιμης ανάπτυξης και της βελτίωσης της ποιότητας της ζωής στις γειτονικές περιοχές όπου λειτουργούν οι εγκαταστάσεις του.

Σε αυτό το πλαίσιο, και το 2012, ο Όμιλος συνέχισε την υποστήριξη διάφορων εθελοντικών δράσεων με σημαντικότερη την ολοκλήρωση του έργου με τίτλο «Παρακολούθηση της Οικολογικής Ποιότητας της Λίμνης Κουμουνδούρου και Σχεδιασμός Δράσεων Διαχείρισης, Αποκατάστασης και Ανάδειξης», το οποίο υλοποιείται από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Υδάτων του Ελληνικού Κέντρου Θαλασσίων Ερευνών (ΕΛΚΕΘΕ) και πλέον βρίσκεται στη φάση σχεδιασμού και υλοποίησης των δράσεων αποκατάστασης και ανάδειξης της λίμνης.

Τα προκαταρκτικά αποτελέσματα του έργου δείχνουν σημαντική βελτίωση του οικοσυστήματος σε σχέση με παλαιότερα έτη, για τα οποία είναι διαθέσιμα δεδομένα αναλύσεων. Σημειώνεται ότι το Υπουργείο Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής έχει θέσει υπό την εποπτεία του το συγκεκριμένο έργο και θα είναι χρήστης των μελλοντικών αποτελεσμάτων.

Η ΕΚΟ έχει προχωρήσει και στη σταδιακή εφαρμογή (σε ελεγχόμενα και ιδιόκτητα πρατήρια που ανακαινίζονται) ανάκτησης ατμών κατά την παράδοση βενζίνης στο ρεζερβουάρ των αυτοκινήτων (stage II).

Σημαντικά βήματα για τη μείωση των εκπομπών αερίων ρύπων έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια και στο διυλιστήριο της ΟΚΤΑ με τη νέα μονάδα ανάκτησης θείου να επιτυγχάνει σημαντική μείωση των εκπομπών διοξειδίου του θείου στην ατμόσφαιρα τα τελευταία 4 έτη λειτουργίας της.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο Όμιλος ΕΛΠΕ ανέλαβε στο πλαίσιο της πολιτικής ΕΚΕ πρωτοβουλίες για την προστασία και την ανάδειξη της ευρύτερης περιοχής της Λίμνης Κουμουνδούρου. Η υιοθεσία και αναδάσωση της πληγείσας από πυρκαγιά περιοχής του λόφου Γκίκα, η βελτίωση της ποιότητας του νερού της λίμνης Κουμουνδούρου, η παρακολούθηση, ανάδειξη και προστασία της βιοποικιλότητας στη λίμνη, η μελέτη διαμόρφωσης και ανάδειξης της αρχαιολογικής σπουδαιότητας του λόφου Ρειτών είναι σημαντικές πτυχές ενός ολοκληρωμένου προγράμματος για την περιοχή.

Όλες οι παραπάνω πρωτοβουλίες στοχεύουν μόνο στην προστασία και ανάδειξη της περιοχής προς όφελος της Τοπικής Κοινωνίας και των κατοίκων του Θριασίου.

Επιπροσθέτως, ο Όμιλος συμβάλλει στην προστασία του περιβάλλοντος και στην ανάπλαση των γειτονικών περιοχών και με άλλες ενέργειες, όπως:

- Εκτεταμένες δεντροφυτεύσεις με στόχο τη δημιουργία ζωνών διαχωρισμού των χρήσεων γης και αναβάθμισης των περιοχών που περιβάλλουν τα διυλιστήρια.
- Αποφυγή της χρήσης βοηθητικών υλών στις διεργασίες, που χαρακτηρίζονται ως οικότοξικές.

4.5 | Εναρμόνιση με τον Κανονισμό REACH

Η συμμόρφωση των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ με τον Κανονισμό REACH (Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals) εξακολούθησε να είναι από τις κύριες προτεραιότητες της Εταιρίας και κατά το 2012. Συνοπτικά:

Συνεχίστηκε η ενεργός συμμετοχή με άλλες Ευρωπαϊκές Εταιρίες στις κοινοπραξίες REACH. Τηρήθηκαν όλες οι απαιτήσεις του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Χημικών Προϊόντων (European Chemicals Agency-ECHA) κατά τη φάση αξιολόγησης και υπεβλήθησαν με επιτυχία οι επικαιροποιήσεις φακέλων καταχώ-

ρισης ουσιών όπου προέβλεπε ο Κανονισμός. Η προετοιμασία για τη φάση αδειοδότησης άρχισε με βάση το δυναμικό κατάλογο του ECHA με τις «υποψήφια προς αδειοδότηση ουσίες» και καθοδήγηση από τις κοινοπραξίες. Δόθηκε βαρύτητα στην αμφίδρομη και αποτελεσματική επικοινωνία στην αλυσίδα εφοδιασμού, με κύριο εργαλείο τα αναθεωρημένα Δελτία Δεδομένων Ασφαλείας των προϊόντων της Εταιρίας σε ελληνική και αγγλική γλώσσα. Οι θυγατρικές Εταιρίες του Ομίλου έλαβαν εξειδικευμένες οδηγίες σχετικά με τις δικές τους υποχρεώσεις για το REACH.

4.6 | Βιοκαύσιμα

Ο όρος βιοκαύσιμα (1ης γενιάς) χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα καύσιμα κίνησης, που παράγονται χρησιμοποιώντας ως πρώτες ύλες τον καρπό φυτικών καλλιεργειών όπως ο ηλίανθος, η ελαιοκράμβη, το σιτάρι ή το ζαχαρότευτλο, καθώς και οργανικά υπολείμματα όπως χρησιμοποιημένα έλαια.

Υπάρχουν δύο κύρια είδη βιοκαυσίμων:

- Το βιοντίζελ, καύσιμο παρόμοιοιων ιδιοτήτων με το ντίζελ, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί στα περισσότερα συμβατικά ντιζελοκίνητα οχήματα σε ανάμειξη με το συμβατικό ντίζελ. Το βιοντίζελ παρασκευάζεται από φυτικά έλαια όπως κραιβέλαιο, ηλιέλαιο ή ακόμα και χρησιμοποιημένα έλαια.
- Η βιοαιθανόλη, η οποία μπορεί να αναμιχθεί απευθείας, ή ως συστατικό με τη βενζίνη και να χρησιμοποιηθεί σε συμβατικά βενζινοκίνητα οχήματα. Παράγεται, μέσω ζύμωσης σακκάρων, από φυτικές πρώτες ύλες όπως το ζαχαρότευτλο ή δημητριακά (σιτάρι, αραβόσιτος).

Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ διερευνούν, χωρίς να υπάρχει σχετική υποχρέωση από την ελληνική πολιτεία, τη χρησιμοποίηση της βιοαιθανόλης ως συστατικό της βενζίνης μέσω σχετικού ερευνητικού προγράμματος με το Εργαστήριο Καυσίμων και Λιπαντικών του ΕΜΠ και εξετάζουν τη δοκιμαστική εισαγωγή της βιοαιθανόλης ως πρώτης ύλης για την παραγωγή βιο-ETBE, το οποίο θα χρησιμοποιηθεί ως συστατικό των βενζινών.

Τα βιοκαύσιμα αποτελούν τα μόνα άμεσα υποκατάστατα των ορυκτών καυσίμων, που διατίθενται σήμερα σε μεγάλη κλίμακα για καύσιμα μεταφορών, ενώ η χρήση τους συμβάλλει σε πιο φιλικές προς το περιβάλλον μεταφορές, χωρίς να απαιτούνται σημαντικές μετατροπές στα οχήματα και στα δίκτυα διανομής.

Πίνακας 4.1.7: Βιοντίζελ που παραλήφθηκε & χρησιμοποιήθηκε στο ντίζελ κίνησης

Έτος	Βιο-ντίζελ (μ³)	% κ.ο στο ντίζελ κίνησης
2006	46.580	2,01
2007	79.010	3,65
2008	62.788	3,04
2009	68.961	3,84
2010	108.063	6,39
2011	78.623	6,37
2012	100.993	6,49

Η βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης των οχημάτων είναι η πλέον αποτελεσματική προσέγγιση χαμηλού κόστους, για την μείωση των εκπομπών CO₂, ωστόσο τα βιοκαύσιμα θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υποκατάσταση των συμβατικών καυσίμων στα αεροπλάνα, στα πλοία και σε άλλες βαρέως τύπου μεταφορές, που δεν μπορούν να ηλεκτροκινηθούν. Η παραγωγή και η χρήση των βιοκαυσίμων μπορεί επίσης να προσφέρει αυξημένη ενεργειακή ασφάλεια, λόγω της μείωσης της εξάρτησης από τις εισαγωγές πετρελαίου και της μεγάλης διακύμανσης των τιμών του. Επιπλέον, τα βιοκαύσιμα συμβάλουν στην διαφοροποίηση της γεωργικής παραγωγής και στην ανάπτυξη της αγροτικής οικονομίας, ενισχύοντας σημαντικά τις τοπικές κοινωνίες.

Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ αποδεικνύοντας εμπράκτως τη δέσμευσή του στην βιώσιμη ανάπτυξη, χρησιμοποιεί βιοντίζελ ως συστατικό ανάμειξης στο ντίζελ κίνησης, (Πίνακας 4.17).

Σε συνεργασία με τα ελληνικά πανεπιστημιακά ιδρύματα και τους ερευνητικούς φορείς, ο Όμιλος παρέχει στοχευμένη υποστήριξη ερευνητικών προγραμμάτων σχετικά με βιοκαύσιμα 2ης και 3ης γενιάς, χρηματοδοτώντας και συμμετέχοντας σε ερευνητικά προγράμματα όπως:

1. «ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΑΕΙΦΟΡΙΑΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΒΙΟΝΤΗΖΕΛ» Έργο ανάπτυξης νέων υβριδικών καυσίμων με βιοκαύσιμα 2ης γενιάς.
2. «Αειφόρος Παραγωγή Βιοκαυσίμων Και Βιοχημικών Προϊόντων Υψηλής Προστιθέμενης Αξίας Με Χρήση Μικροφυκών» Έργο ανάπτυξης βιοκαυσίμων 3ης γενιάς.

Τα προγράμματα αυτά είναι συγχρηματοδοτούμενα από ευρωπαϊκούς πόρους με προϋπολογισμό € 1 εκ. περίπου έκαστο. Συμμετέχουν, εκτός από τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, οι Πολυτεχνικές Σχολές ΕΜΠ και ΑΠΘ καθώς και ερευνητικά ινστιτούτα του ΕΚΕΤΑ.

4.7 | Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας

Στον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ), έχει τεθεί ως στόχος η ανάπτυξη χαρτοφυλακίου μονάδων ηλεκτροπαραγωγής 100 MW ΑΠΕ μέχρι το 2015 (αιολικά, φωτοβολταϊκά, μικρά υδροηλεκτρικά κτλ), μέσω ανάπτυξης έργων σε ακίνητα του Ομίλου και εκτός, αλλά και πιθανώς και εξαγορών ώριμων ή και λειτουργούντων έργων κυρίως αιολικών και φωτοβολταϊκών, αλλά και άλλων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας ώστε να συμβάλει στην εξισορρόπηση του ισοζυγίου εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου με μείωση του αποτυπώματος άνθρακα του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ τουλάχιστον κατά 250.000 τόνους ετησίως.

Η εταιρεία έχει ήδη σε λειτουργία Φ/Β Σταθμούς συνολικής ονομαστικής ισχύος 1,4 MW ενώ βρίσκονται υπό ανάπτυξη άλλες 3 μονάδες συνολικής ονομαστικής ισχύος 10,5 MW σε ακίνητα που ανήκουν στον Όμιλο.

Επιπλέον υπό ανάπτυξη βρίσκονται 2 μονάδες βιομάζας 4,7 MW και 5 MW και ένα αιολικό 6,8 MW.

Σε συνεργασία με την ΛΑΡΚΟ αναπτύσσει ένα χαρτοφυλάκιο 147,5 MW φωτοβολταϊκών, 30 MW υβριδικό (αιολικό-υδροηλεκτρικό) και 10 MW αιολικό.

Η ΕΚΟ λειτουργεί τον πρώτο της φωτοβολταϊκό σταθμό στην περιοχή Αγλαντζιάς (Λευκωσία) της Κύπρου. Ο Φ/Β σταθμός λειτουργεί από το Δεκέμβριο του 2012. Η συνολική εγκατεστημένη ισχύς είναι 20 kW και η αναμενόμενη ετήσια παραγωγή είναι 26.300 kWh, που ισοδυναμεί με την ετήσια κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας πέντε νοικοκυριών. Οι εκπομπές CO₂ που θα αποφεύγονται κάθε χρόνο είναι 26 τόνοι που είναι ισοδύναμο με τη φύτευση 1400 δένδρων.



Εργαζόμενος στις Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Ελευσίνας

05

ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΜΑΣ

5 | Οι Άνθρωποί μας

Η συνεχής ανάπτυξη των ανθρώπων μας και η βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους βρίσκονται μεταξύ των κεντρικών στόχων μας. Παράλληλα, καταβάλλονται συνεχείς προσπάθειες για την τήρηση της δέσμευσής μας για ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον όχι μόνο για τους εργαζόμενους αλλά και τους συνεργάτες μας και τους κατοίκους των όμορων περιοχών.

Με στόχο τη διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής, σχεδιάζεται ένα πρόγραμμα κοινωνικών παροχών, που καλύπτει μεταξύ άλλων θέματα υγείας, οικονομικής στήριξης και γενικότερα καλύτερου επιπέδου διαβίωσης.

Παροχές προς τους εργαζόμενους των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ:

Λειτουργία ιατρείων στελεχωμένων με ικανό ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών.

Προληπτική ιατρική (δωρεάν ετήσια check-ups, ειδικοί ιατρικοί έλεγχοι, προληπτικός εμβολιασμός).

Πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης, που καλύπτει το 100% των εργαζόμενων και τις οικογένειές τους.

Ασφάλεια ζωής / συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Επίδομα παραγωγικότητας.

Μικρά χαμηλότοκα δάνεια σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.

Μαθήματα εκμάθησης ξένων γλωσσών.

Δωρεάν μετακίνηση από και προς τον χώρο εργασίας και χιλιομετρική αποζημίωση των εργαζομένων, κατά τη μετακίνησή τους για υπηρεσιακούς λόγους.

Οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων, για την κάλυψη ειδικών εκτάκτων αναγκών.

Χορήγηση δωροεπιταγών για τις γιορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων.

Κάλυψη δαπάνης κατασκηνώσεων για τα παιδιά των εργαζομένων ηλικίας έξι έως δεκαέξι ετών.

Επίδομα παιδικού σταθμού και σχολικό βοήθημα προς τα παιδιά των εργαζομένων με την έναρξη της σχολικής χρονιάς.

Οικονομική ενίσχυση των οικογενειών με περισσότερα από 3 παιδιά.

Δώρα επετείου πολυετούς υπηρεσίας προς τους εργαζόμενους.

Δωρεάν παροχή ζεστού φαγητού στους εργαζόμενους.

Επιβράβευση των παιδιών των εργαζομένων που άριστευσαν στο Γυμνάσιο, στο Λύκειο και σε ανώτατες σχολές, καθώς και των επιτυχόντων στις εξετάσεις για την είσοδό τους σε ΑΤΕΙ/ΑΕΙ.

Οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων σε περιπτώσεις γάμου, γέννησης παιδιού, κλπ

Κατά τη διάρκεια του έτους το σύνολο των παροχών και πολιτικών για τους εργαζόμενους ξεπέρασε τα € 26 εκ., ενώ το μέσο ποσοστό παραμονής εργαζομένων (loyalty indicator) ήταν 98,1% (δείκτης LA2).

Τα πρόσθετα ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά προγράμματα καλύπτουν το 95,5% των εργαζομένων. Η παρούσα αξία των συνταξιοδοτικών παροχών (προγράμματα καθορισμένων εισφορών και καθορισμένων παροχών) βασίζεται σε έναν αριθμό παραγόντων, που προσδιορίζονται με τη χρήση αναλογιστικών μεθόδων και παραδοχών.

Πίνακας 5.1.1: Απασχολούμενοι στον Όμιλο*

Εταιρεία *	Αριθμός εργαζομένων
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.	2.086
ΕΚΟ ΑΒΕΕ	364
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε.Ε.	186
ΑΣΠΡΟΦΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	180
ΔΙΑΧΟΝ ΑΒΕΕ	98
ΟΚΤΑ REFINERY (FYROM)	633
GLOBAL ALBANIA	5
JUGOPETROL AD KOTOR	177
HELLENIC PETROLEUM CYPRUS LTD	56
ΕΚΟ BULGARIA EAD	60
ΕΚΟ SERBIA A.D.	38

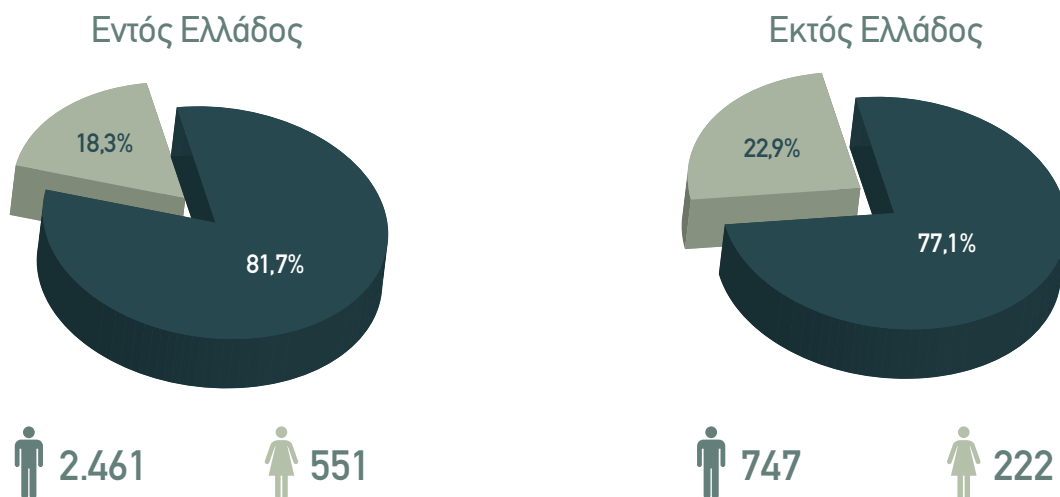
*αναφέρονται μόνο οι εταιρείες που συμπεριλαμβάνονται στον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας και μόνο εργαζόμενοι με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Περισσότερα στοιχεία ανθρώπινου δυναμικού στους δείκτες LA1 & LA13, Πίνακας 7.3.2.

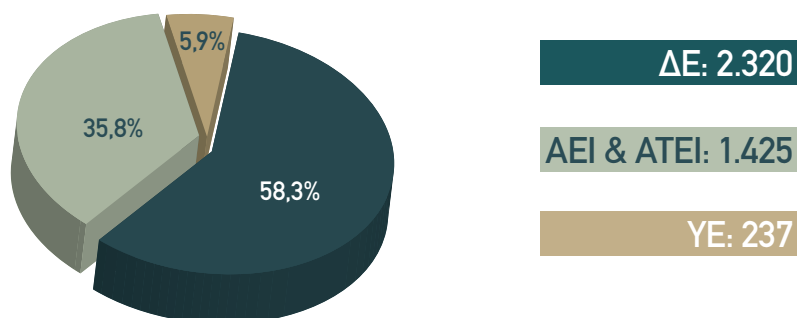
Στο παραπάνω πλαίσιο, η συνεχής παροχή εκπαίδευσης και επιμόρφωσης (δια βίου μάθηση), η εξασφάλιση των θέσεων εργασίας, η αξιολόγηση της απόδοσης, η παροχή κινήτρων, η πολιτική ίσων ευκαιριών και η διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας, συνιστούν βασικές παραμέτρους της δέσμευσής μας προς τους εργαζόμενους.

Ο Όμιλος, στο τέλος του 2012, εφαρμόζοντας την αρχή κατά των διακρίσεων απασχολούσε ως μόνιμο προσωπικό 148 άτομα με ειδικές ανάγκες.

Πίνακας 5.1.2α: Κατανομή συνόλου εργαζομένων στον Όμιλο κατά φύλο



Πίνακας 5.1.2β: Κατανομή εργαζομένων στον Όμιλο βάσει επιπέδου σπουδών



Πίνακας 5.1.3: Αποχωρήσεις και προσλήψεις εργαζομένων, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα στα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ το 2012
 (*προσλήψεις αορίστου χρόνου **Οικειοθελείς αποχωρήσεις)

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ *			
Ηλικία	<30	30-50	>50
Άνδρες	33	17	0
Γυναίκες	1	1	1
ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ **			
Ηλικία	<30	30-50	>50
Άνδρες	1	7	92
Γυναίκες	0	6	12

5.1 | Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Στο πλαίσιο της ενίσχυσης της ενιαίας κουλτούρας του Ομίλου και της ομογενοποίησης του πλαισίου διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, σταδιακά υιοθετούνται ενιαίες πολιτικές και πρακτικές για τους εργαζόμενους στον Όμιλο.

Αξιοποιώντας σύγχρονες προσεγγίσεις, όπως το Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης, παρέχονται στους εργαζόμενους ευκαιρίες ανάπτυξης και ανέλιξης στη διοικητική ιεραρχία, καθώς βασική επιδίωξη αποτελεί παγίως η πλήρωση των κενών θέσεων με οριζόντια μετακίνηση ή προαγωγή μέσα από τον Όμιλο. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί για τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας και μέσω του εταιρικού δικτύου (intranet).

Τα διευθυντικά στελέχη του Ομίλου εντός και εκτός Ελλάδας αμείβονται σύμφωνα με το «Σύστημα Αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών», το οποίο συνδέεται άμεσα με την επίτευξη προκαθορισμένων ετήσιων στόχων Ομίλου και Εταιρείας αλλά και ατομικών στόχων (KPIs).

Όλοι οι στόχοι του Ομίλου διαμορφώνονται στο Ετήσιο Επιχειρησιακό Πρόγραμμά του, το οποίο με τη σειρά του προκύπτει από το μεσομακροπρόθεσμο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, τον ετήσιο Προϋπολογισμό καθώς και τομείς στους οποίους ο Όμιλος επιθυμεί να δώσει ιδιαίτερη έμφαση κάθε φορά. Οι στόχοι είναι κοινοί για όλα τα στελέχη και ακολούθως για τους εργαζόμενους σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο.

Η επίτευξη των εταιρικών και ατομικών στόχων, συνδέεται άμεσα με τη διαμόρφωση των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών των στελεχών διευθυντικού επιπέδου. Ειδικότερα, η επίτευξη των στόχων υγείας, ασφάλειας και προστασίας του περιβάλλοντος, οι οποίοι περιλαμβάνονται σταθερά και διαχρονικά στην ετήσια στοχοθέτηση, επηρεάζει καθοριστικά και έχει συγκεκριμένη βαρύτητα (20%), στη διαμόρφωση των μεταβλητών αμοιβών.

Το 2012, μετά την αναδιοργάνωση του Ομίλου, οι εργαζόμενοι αξιολογήθηκαν σύμφωνα με το ενιαίο σύστημα αξιολόγησης. Στον δείκτη LA12 (Πίνακας 7.3.2) παρέχονται αναλυτικές πληροφορίες.

Εντός του 2012 δρομολογήθηκε η ενοποίηση πολλών συστημάτων, διαδικασιών και πολιτικών του Ομίλου, όπως:

- Σύστημα αξιολόγησης εργαζομένων
- Πολιτική εκτός έδρας μετακίνησης
- Εκπαιδευτική πολιτική Ομίλου
- Επιβράβευση εξαιρετικής απόδοσης εργαζομένων

Η επαναδιαπραγμάτευση των επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας επιβάλλει την επαναξιολόγησή τους και τη διαμόρφωση ενιαίων μισθολογικών ρυθμίσεων. Το 2013 θα συνεχιστούν οι συντονισμένες σχετικές προσπάθειες, με στόχο την ενίσχυση της ενιαίας κουλτούρας Ομίλου και της ομογενοποίησης του πλαισίου διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Όμιλος συμμετείχε στην έρευνα εργασιακής ικανοποίησης Best Workplaces 2013, με την αποστολή ερωτηματολογίων στους εργαζόμενους αορίστου χρόνου των εταιρειών ΕΛΠΕ, ΕΚΟ και ΕΚ.

Η έρευνα διεξήχθη στο σύνολο των προαναφερθέντων εργαζομένων, στο διάστημα Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2012. Το ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα ανήλθε στο 40,4%, και μέσω αυτής δόθηκε η ευκαιρία στους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν το εργασιακό τους περιβάλλον, να επισημάνουν τα θετικά στοιχεία αλλά και τους τομείς προς βελτίωση.

Τα τελικά αποτελέσματα θα παρουσιαστούν στη διοίκηση του Ομίλου και στους εργαζομένους εντός του 2013 και στη συνέχεια θα αξιολογηθούν για την ανάληψη σχετικών δράσεων.

5.2 | Εκπαίδευση - Ενημέρωση

Η συνεχής ανάπτυξη των ανθρώπων μας και η βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους βρίσκονται μεταξύ των κεντρικών στόχων του Ομίλου. Η προσέγγιση του Ομίλου για την εκπαίδευση εστιάζεται κυρίως στη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, που θα περιέχει το στοιχείο της πρόκλησης και θα δίνει την ευκαιρία στο ανθρώπινο δυναμικό να αναπτύξει τις ικανότητες και τις τεχνικές του, ώστε να ανταποκρίνεται με επιτυχία στις σύγχρονες απαιτήσεις και στους στρατηγικούς στόχους του. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, ο Όμιλος έχει θεσπίσει πολιτικές για συνεχή εκπαίδευση, που καλύπτουν συμμετοχή των εργαζομένων σε σεμινάρια και συνέδρια εντός και εκτός Ελλάδας, φοίτηση υπαλλήλων στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο και σε Μεταπτυχιακά Προγράμματα και εκμάθηση ξένης γλώσσας.

Το 2012 συνεχίστηκαν οι σημαντικές επενδύσεις στον τομέα της εκπαίδευσης των εργαζομένων. Ενδεικτικά, τα εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα αφορούσαν:

- Νέες τεχνολογίες (διύλισης, συντήρησης κλπ.)
- Ασφάλεια
- Εργασιακά και ασφαλιστικά
- Διοικητικές ικανότητες (management, coaching, marketing)

- Εμπορικά και οικονομικά θέματα
- Διαχείριση Ποιότητας, Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος
- Εκπαίδευση πυρασφάλειας
- Ενδοομιλικά σεμινάρια «Οικονομικά για μη Οικονομικούς» σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη
- Ενδοομιλικά σεμινάρια «Topaz Management Simulation»
- Εξειδικευμένα σεμινάρια σε θέματα SAP
- Εκπαίδευση προσωπικού πρατηρίων Καλυψώ Αττικής και υπόλοιπης Ελλάδας
- Ενδοεταιρικό πρόγραμμα εκμάθησης Αγγλικής γλώσσας, εμπλουτισμένο με θεματολογία business
- Διαχείριση Έργων
- Basic Management Skills (B.M.S.)
- Α' Βοήθειες
- Πρόγραμμα Διακοπής του Καπνίσματος με την υποστήριξη ειδικής ομάδας γιατρών, ψυχολόγων & κοινωνικών λειτουργών
- Διεπιχειρησιακά σεμινάρια σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε Διεύθυνσης

Πίνακας 5.2.1: Κατανομή Εκπαιδευθέντων ανά φύλο (ΕΛ.ΠΕ., ΕΚΟ, ΕΚ)

	ΕΛ.ΠΕ.		ΕΚΟ		ΕΚ	
	Εργαζ/νοι	Εκπ/νοι	Εργαζ/νοι	Εκπ/νοι	Εργαζ/νοι	Εκπ/νοι
Άνδρες	1836	1533	237	32	140	13
Γυναίκες	267	142	126	11	52	4

Πίνακας 5.2.2: Κατανομή Δαπανών Εκπαίδευσης (Κ€)

	ΕΛ.ΠΕ.	ΕΚΟ	ΕΚ	ΣΥΝΟΛΟ	%
ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ	189	26,8	16,3	232,1	38%
ΔΙΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ	113,5	0,7	2,4	116,6	19%
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	36,6	9,7	3	49,3	8%
ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ	14,7	3,5	2,2	20,1	3%
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	9	0	0	9	1%
ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ	68,7	108,3*	11,1	188,1	31%
ΣΥΝΟΛΟ	432	149	35	611	

*Αφορά την εκπαίδευση στα πρατήρια «Καλυψώ»

Πίνακας 5.2.3: Αριθμός συμμετοχών, ΕΛΠΕ, ανά εκπαιδευτική δραστηριότητα

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΓΚ/ΣΕΩΝ	4.851
ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ	6.949
ΔΙΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ	57
ΕΚΠΑΙΔ. ΠΡΟΓΡΑΜ. ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	4
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	61
ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝ/ΜΙΟ - ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ	11
ΣΥΝΟΛΟ	11.933

Η συνολική εκπαιδευτική δαπάνη του Ομίλου για το 2012 ανήλθε σε € 721.000 ενώ ο συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης ήταν 121.855.

Στον τομέα της Υγείας, Ασφάλειας και Πυρασφάλειας εκπαιδεύτηκαν 1.426 εργαζόμενοι (4.851 συμμετοχές σε 11.451,5 ώρες).

Ο Όμιλος στο πλαίσιο της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για το 2012 επένδυσε € 435.000 σε:

- Εμπλουτισμό των βιβλιοθηκών
- Συνδρομές σε επιστημονικά περιοδικά και εφημερίδες
- Συνδρομές σε διάφορους επιστημονικούς και επαγγελματικούς Συλλόγους

Η εκτίμηση των αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης των εργαζομένων σε ετήσια βάση συνοψίζεται στο «Πρόγραμμα Εκπαιδευτικών και Επιμορφωτικών Αναγκών», το οποίο εξειδικεύεται ανά παρεχόμενη μέθοδο εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, και μπορεί να περιλαμβάνει:

- Τυπική εκπαίδευση - Προγραμματισμένα Σεμινάρια (είτε ανά εργαζόμενο είτε ανά θεματική ενότητα εκπαιδευτικού προγράμματος).
- Επιμορφωτικά Προγράμματα Μακράς Διάρκειας Προπτυχιακού ή Μεταπτυχιακού Χαρακτήρα και Προγράμματα Εκμάθησης Ξένης Γλώσσας.
- Γενικό Κατάλογο Βιβλίων, Περιοδικών, Εφημερίδων.
- Συνδρομές σε Επαγγελματικές Οργανώσεις, Φορείς και Διεθνή Fora.

5.3 | Υγεία και Ασφάλεια στο Χώρο Εργασίας

Πρώτη προτεραιότητα για τον Όμιλο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ αποτελούν η υγεία και η ασφάλεια, τόσο των εργαζομένων όσο και των κατοίκων των τοπικών κοινωνιών, κοντά στις οποίες βρίσκονται οι εγκαταστάσεις του. Για το λόγο αυτό, λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας για τους εργαζόμενους, τους συνεργάτες, τους επισκέπτες και τους εκπαιδευόμενους σπουδαστές και φοιτητές σε όλους τους χώρους εργασίας.

5.3.1 | Πολιτική και Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας

Το ιδιαίτερο ενδιαφέρον του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις και στα γραφεία στηρίζεται:

- Στην Πολιτική του, που θεωρεί τις συνθήκες ασφάλειας και υγείας πρωταρχική προϋπόθεση για την άσκηση των δραστηριοτήτων του και αποτελεί δέσμευση για τη Διοίκηση. Δηλώνεται ρητά ότι οι στόχοι Υγείας, Ασφάλειας και Προστασίας Περιβάλλοντος, έχουν προτεραιότητα ακόμη και αν χρειαστεί να λειτουργήσουν εις βάρος της παραγωγής.
- Στην εφαρμογή της Πολιτικής, μέσω ενός σύνθετου και πολύπλευρου συστήματος διαχείρισης ασφάλειας. Τα Συστήματα Διαχείρισης Ασφάλειας όλων των βιομηχανικών εγκαταστάσεων διύλισης και παραγωγής πετροχημικών έχουν πιστοποιηθεί ως προς το διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας OHSAS 18001. Οι εγκαταστάσεις υποβάλλονται σε ετήσια επιθεώρηση επαναπιστοποίησης. Επίσης, έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με το παραπάνω πρότυπο, το εργοστάσιο της ΔΙΑΧΟΝ, οι εγκαταστάσεις του Ομίλου στην Κύπρο, το Εργοστάσιο Λιπαντικών ΕΚΟ, η Εγκατάσταση Αποθήκευσης Υγρών Καυσίμων και Χημικών Σκαραμαγκά, οι Εγκαταστάσεις Αποθήκευσης Υγρών Καυσίμων Ελευσίνας και Ασπροπύργου και οι Σταθμοί Ανεφοδιασμού Αεροπορικών Καυσίμων της ΕΚΟ. Στις υπόλοιπες δραστηριότητες των Εταιρειών Εμπορίας ΕΚΟ και ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ (ΕΚ) που δεν εντάσσονται στα παραπάνω πιστοποιημένα συστήματα, υπάρχουν και εφαρμόζονται γραπτές διαδικασίες και οδηγίες σύμφωνα με τις απαιτήσεις των Πιστοποιημένων Συστημάτων.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία για την Υγεία και την Ασφάλεια μπορείτε να δείτε στην ιστοσελίδα: <http://www.elpe.gr/online/generic.aspx?mid=214>

Στο πλαίσιο της οργάνωσης, για την Υγεία και την Ασφάλεια, υφίστανται και λειτουργούν:

- Κεντρική Διεύθυνση Υγείας, Ασφάλειας, Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Ανάπτυξης Ομίλου.
- Διευθύνσεις Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος, ανά εγκατάσταση.
- Τεχνικοί ασφαλείας, ιατροί εργασίας και νοσηλευτικό προσωπικό, που υπερκαλύπτουν τις απαιτήσεις των βασικών νομοθετημάτων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (Ν. 3850/2010).
- Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (Ε.Σ.Υ.Π.Π.), σύμφωνα με το Π.Δ.95/1999, με στόχο την επίβλεψη της

υγείας των εργαζομένων, την τήρηση συνθηκών υγιεινής και τη λήψη μέτρων προστασίας και αποφυγής ατυχημάτων. Το 2012 πραγματοποιήθηκαν επιπλέον συνεδριάσεις της ΕΣΥΠΠ, πέραν από αυτό που απαιτεί ο Κανονισμός Λειτουργίας. Στα θέματα συζήτησης εντάχθηκαν και τα θέματα πυρασφάλειας.

- Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.), σε κάθε εγκατάσταση, αποτελούμενες από εκλεγμένους αντιπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με το Νόμο 3850/2010, οι οποίες εκπροσωπούν όλους τους εργαζομένους. Δυνατότητα συμμετοχής στις εκλογές έχει το σύνολο των εργαζομένων κάθε εγκατάστασης (100%). Οι επιτροπές συμμετέχουν σε περιοδικές συναντήσεις με τις Διευθύνσεις των αντίστοιχων εγκαταστάσεων και θέτουν προτάσεις για βελτίωση στο χώρο εργασίας τους σχετικά με την Υγεία και την Ασφάλεια.

5.3.2 | Ασφάλεια λειτουργίας - Διαχείριση αλλαγών

Με στόχο τη διασφάλιση της Υγείας και της Ασφάλειας στο χώρο εργασίας, εφαρμόζονται τεχνικές και μέτρα πάνω και πέραν των επιβαλλόμενων από τους κανονισμούς και τη νομοθεσία, σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου. Στο πλαίσιο αυτό, η διενέργεια μελέτης για ανάλυση λειτουργικών κινδύνων (HAZOP ή Hazard & Operability Study) είναι αναγκαία προϋπόθεση για κάθε νέα μονάδα ή για εκτενείς τροποποιήσεις των ήδη υπάρχουσών μονάδων.

Η λειτουργία και η συντήρηση των εγκαταστάσεων βασίζεται σε καλά εκπαιδευμένο και έμπειρο προσωπικό και στην τήρηση διαδικασιών ασφαλούς λειτουργίας.

Ιδιαίτερα σημαντικές για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων είναι οι διαδικασίες:

1. Έκδοση αδειών εργασίας, για την προστασία του προσωπικού, των εργολάβων και του εξοπλισμού, κατά την εκτέλεση εργασιών συντήρησης.
2. Διαχείριση αλλαγών με ασφάλεια.
3. Αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης (διακοπή ρεύματος, απώλεια βοηθητικών παροχών ατμού, αέρα κ.α.), στην οποία οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται περιοδικά, θεωρητικά και με ασκήσεις.
4. Αναφορά και διερεύνηση ατυχημάτων.
5. Όλα τα ατυχήματα ή τα παρ' ολίγον ατυχήματα καταγράφονται και διερευνώνται, ενώ προγραμματίζονται διορθωτικές ενέργειες, ώστε να μην υπάρξει επανάληψη. Στα ατυχήματα που παρακολουθούνται περιλαμβάνονται τυχόν τραυματισμοί, ακόμη και πρώτων βοηθειών, αναφλέξεις, διαρροές, υλικές ζημιές, τροχαία κλπ. Όλα τα συμβάντα αναλύονται στατιστικά με στόχο τη βελτίωση της ασφάλειας.

Επιθεωρήσεις Ασφάλειας

Προγραμματισμένες εσωτερικές και εξωτερικές επιθεωρήσεις ασφάλειας διεξάγονται σε πολλά επίπεδα. Ανάλογα με τα ευρήματα προγραμματίζονται και υλοποιούνται ενέργειες περαιτέρω βελτίωσης της ασφάλειας. Περιοδικές επιθεωρήσεις διεξάγονται από:

- Τη Διεύθυνση Υγείας, Ασφάλειας, Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Ανάπτυξης Ομίλου, με στόχο τη μετάδοση της εμπειρίας, της γνώσης και της εφαρμογής καλών πρακτικών ασφάλειας μεταξύ διυλιστηρίων και θυγατρικών εταιρειών.
- Το 2012 δόθηκε έμφαση στην επιθεώρηση θυγατρικών εγκαταστάσεων αποθήκευσης και διακίνησης υγραερίου (εγκαταστάσεις ΕΚΟ στη Θεσσαλονίκη και στη Βουλγαρία) και στον έλεγχο της ολοκλήρωσης προηγούμενων επιθεωρήσεων στα διυλιστήρια της Ελευσίνας, Ασπρούργου και Θεσσαλονίκης. Πραγματοποιήθηκαν επίσης έκτακτες επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις του έργου αναβάθμισης διυλιστηρίου Ελευσίνας.
- Τους Διευθυντές, προϊσταμένους, μηχανικούς των διαφόρων μονάδων μιας εγκατάστασης, με άμεσο στόχο τον εντοπισμό και τη διόρθωση ανασφαλών συμπεριφορών και έμμεσα την έμπρακτη συμμετοχή των στελεχών στη βελτίωση της ασφάλειας. Πρακτικά γίνεται μία επίσκεψη ασφαλείας την εβδομάδα σε κάθε μονάδα παραγωγής.
- Τις Διευθύνσεις Υγείας και Ασφάλειας κάθε εγκατάστασης.
- Ειδικές επιτροπές των εγκαταστάσεων.
- Ανεξάρτητους διεθνώς αναγνωρισμένους και έμπειρους επιθεωρητές (third party), μετά από πρόσκληση της εταιρείας ή από πραγματογνώμονες των εταιρειών που παρέχουν ασφαλιστική κάλυψη στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις.
- Από τις αρμόδιες Αρχές για την προστασία από Μεγάλα Ατυχήματα (Επιθεωρήσεις SEVESO).
- Εντός του 2012 πραγματοποιήθηκε επιθεώρηση των Χημικών εργοστασίων Θεσσαλονίκης χωρίς ευρήματα.

Άσκηση «Εγκέλαδος 2012»

Τον Δεκέμβριο, σε συνεργασία με την Πολιτική Άμυνα της Κύπρου, διεξήχθη άσκηση ετοιμότητας σε σεισμό, στην κεντρική αποθήκη της HELLENIC PETROLEUM Cyprus στη Λάρνακα. Η άσκηση, η οποία πραγματοποιήθηκε με την παρουσία στελεχών από την Πυροσβεστική Υπηρεσία, την Αστυνομία και την Υπηρεσία Πολιτικής Άμυνας, διεξήχθη με επιτυχία.

Κοινές Πολιτικές και Διαδικασίες Υγείας και Ασφάλειας Ομίλου

Στο πλαίσιο της προσπάθειας ενίσχυσης της ενιαίας κουλτούρας Ομίλου και αξιοποίησης της εμπειρίας των βιομηχανικών εγκαταστάσεων στην υιοθέτηση των βέλτιστων πρακτικών διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας, συνεχίζεται η καθιέρωση ενιαίων πολιτικών και διαδικασιών Ομίλου.

Εντός του 2012, καθιερώθηκαν κοινές διαδικασίες για τα παρακάτω θέματα:

- Αξιολόγηση εργαλάβων σε θέματα ασφάλειας πριν από την ανάθεση έργων καθώς και μετά το πέρας των εργασιών.
- Ασφαλής απομόνωση εξοπλισμού για εκτέλεση.
- Επιβράβευση επιτυχών παρεμβάσεων ασφάλειας.
- Ασφάλεια ηλεκτρολογικών εργασιών.
- Ασφάλεια εργασιών σε ύψος.

Τέλος, εκδόθηκαν στα αγγλικά επιλεγμένες διαδικασίες, με σκοπό την εφαρμογή τους και από ξενόγλωσσους εργολάβους ή στις εγκαταστάσεις του Ομίλου εκτός Ελλάδας.

Όλες οι ενιαίες διαδικασίες και πολιτικές του Ομίλου αναρτώνται στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας, ενώ για τις σημαντικότερες από αυτές πραγματοποιούνται ενημερωτικές παρουσιάσεις στο αρμόδιο προσωπικό.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα: <http://www.elpe.gr/online/generic.aspx?mid=155>

5.3.3 | Εκπαίδευση στην Υγεία και στην Ασφάλεια

Στο πλαίσιο της προσπάθειας απόκτησης κοινής κουλτούρας ασφάλειας σε όλες τις βιομηχανικές εγκαταστάσεις του Ομίλου εφαρμόζεται κοινή διαδικασία βασικής εκπαίδευσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

Η εκπαίδευση του προσωπικού του Ομίλου είναι πολύπλευρη και περιλαμβάνει τα εξής θέματα:

- Πυρασφάλεια - χρήση πυροσβεστικών μέσων.
- Πρώτες βοήθειες - αντιμετώπιση εγκαυμάτων.
- Χρήση μέσων ατομικής προστασίας (αναπνευστικές συσκευές, μάσκες, κ.λπ.).
- Παρουσιάσεις διεθνών ατυχημάτων (αιτίες - συμπεράσματα).
- Αξίζει να αναφερθεί η διανομή σε όλο το προσωπικό του μηνιαίου δελτίου Ασφάλειας Διεργασιών του CCPS, του οποίου ο Όμιλος είναι επίσημος μεταφραστής στην ελληνική γλώσσα και το οποίο έχει πολλούς άλλους αναγνώστες στην Ελλάδα (CCPS Beacon).
- Περιοδική επανάληψη - υπενθύμιση σημαντικών διαδικασιών ασφάλειας και έκτακτης ανάγκης.
- Συμμετοχή σε ασκήσεις.
- Δελτία Δεδομένων Ασφάλειας.

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων εκτιμώνται κάθε χρόνο από τους άμεσους προϊσταμένους τους, στα πλαίσια και της ετήσιας αξιολόγησης απόδοσης, και προγραμματίζεται η υλοποίηση δράσεων για την κάλυψη των αναγκών που διαπιστώθηκαν.

Η εκπαίδευση επεκτείνεται εκτός των εργαζομένων και σε εργολάβους, πελάτες, οδηγούς βυτιοφόρων, πρατηριούχους, σπουδαστές και φοιτητές. Οι επισκέπτες ενημερώνονται μέσω εντύπου υλικού για τις οδηγίες ασφάλειας των εγκαταστάσεων.

Ειδικά για την εκπαίδευση των εργολάβων, διατίθεται από τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ εκτενής εκπαιδευτική ύλη στις εργολαβικές εταιρείες. Οι εκπαιδευόμενοι εξετάζονται γραπτά και μόνο στους επιτυχόντες χορηγείται κάρτα εισόδου στις εγκαταστάσεις για εργασία.

Επιπλέον, το 2012, η εταιρεία συμμετείχε σε διημερίδα εκπαίδευσης εργολάβων της περιοχής της Θεσσαλονίκης, που οργάνωσε η εταιρεία ΤΙΤΑΝ, παρουσιάζοντας τις διαδικασίες ασφάλειας που ακολουθούνται στις εγκαταστάσεις των ΕΛ.ΠΕ.

Πίνακας 5.3.1: Ανθρωποώρες εκπαίδευσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας, ανά εγκατάσταση

	BEA- BEE- BEΘ	ΕΚΟ & ΕΚ	ΟΚΤΑ	ΔΙΑΧΟΝ	ΑΣΠΡΟΦΟΣ	HP CYPRUS	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΕΚΟ
Αριθμός εργαζομένων Ομίλου	1.914	551	633	98	180	56	280
Εργαζόμενοι που εκπαιδεύτηκαν	1.473 (77%)	551 (100%)	633 (100%)	62 (63%)	127 (71%)	50 (89%)	41 (15%)
Άνθρωπο-ώρες εκπαίδευσης	23.547	2.469	2.618	512	274	241	290
Εργολάβοι & τρίτοι που εκπαιδεύτηκαν	3.769	776	94	17	-	240	299
Άνθρωπο-ώρες εκπαίδευσης	11.686	1.428	188	42	-	1.914	721

5.3.4 | Επενδύσεις σε Θέματα Ασφάλειας

Το 2012 επενδύθηκαν περίπου € 11,34 εκ. σε θέματα ασφάλειας. Σε αυτές τις επενδύσεις περιλαμβάνεται η προμήθεια Μέσων Ατομικής Προστασίας, η προμήθεια και συντήρηση οργάνων και εξοπλισμού ασφάλειας, η αναβάθμιση του πυροσβεστικού εξοπλισμού και άλλα.

Το ύψος των επενδύσεων σε θέματα ασφάλειας που υλοποιήθηκαν το 2012 καθώς και το εγκεκριμένο πρόγραμμα επενδύσεων για την περίοδο 2013-2017, φαίνονται στους πίνακες 5.3.2α και 5.3.2β.

Διευκρινίζεται ότι στα παρακάτω ποσά δεν περιλαμβάνονται πολλαπλάσιες επενδύσεις ασφάλειας στο πλαίσιο γενικών συντηρήσεων, μεγάλων έργων και αναβαθμίσεων των διυλιστηρίων, που ανέρχονται σε ύψος δεκάδων εκατομμυρίων ευρώ.

Πίνακας 5.3.2α: Επενδύσεις του Ομίλου σε θέματα ασφάλειας (2012)

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΥΨΟΣ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ Κ€
ΒΕΑ, ΒΕΕ, ΒΕΘ	9.117,0
ΕΚΟ και ΕΚ	969,2
ΔΙΑΧΟΝ	482,9
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	4,3
ΟΚΤΑ	534,0
HELLENIC PETROLEUM CYPRUS	100,00
ΕΚΟ σε Βουλγαρία, Σερβία & Μαυροβούνιο	134,5
ΣΥΝΟΛΟ	11.341,9

Πίνακας 5.3.2β: Εγκεκριμένο πρόγραμμα επενδύσεων σε θέματα ασφάλειας (2013-2017)

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΥΨΟΣ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ Κ€
ΒΕΑ, ΒΕΕ, ΒΕΘ	12.590,0
ΕΚΟ και ΕΚ	4.796,0
ΔΙΑΧΟΝ	63,0
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	10,0
ΟΚΤΑ	150,0
ΕΚΟ σε Βουλγαρία, Σερβία & Μαυροβούνιο	484,0
ΣΥΝΟΛΟ	18.093,0

5.3.5 | Στόχοι και Δείκτες Υγείας και Ασφάλειας

Κάθε βιομηχανική εγκατάσταση θέτει ετήσιους μετρήσιμους στόχους για τη βελτίωση της επίδοσής της, στον τομέα της Υγείας και της Ασφάλειας. Απολογισμός έναντι των στόχων γίνεται σε μηνιαία και ετήσια βάση και παρουσιάζεται σχετική έκθεση στη Διοίκηση.

Από το 2012 τίθενται, μεταξύ των άλλων στόχων, και ατομικοί στόχοι ασφάλειας σε όλα τα ανώτερα και μεσαία στελέχη των βιομηχανικών εγκαταστάσεων.

Επιπλέον, τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ συμμετέχουν στην ετήσια έρευνα και στη συγκριτική αξιολόγηση για τα ατυχήματα που διεξάγει ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός CONCAWE και συνεργάζονται με αυτόν, παρακολουθώντας τις διεθνείς εξελίξεις για τη θέσπιση και πρόσθετων δεικτών μέτρησης της επίδοσης στην ασφάλεια.

Εντός του 2012 ολοκληρώθηκε και τέθηκε σε λειτουργία σημαντικό έργο εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης του Διυλιστηρίου Ελευσίνας (20.000.000 εργατοώρες), το οποίο εκτελέστηκε με υποδειγματική ασφάλεια, χωρίς σοβαρό ατύχημα.

Η κατασκευή του έργου διήρκεσε περίπου 3 χρόνια και στην αιχμή της κατασκευής απασχόλησε ταυτόχρονα μέχρι και 3.400 εργαζόμενους και 45 τεχνικούς ασφάλειας. Παρά τις μεγάλες δυσκολίες και προκλήσεις κατά την κατασκευή (πολλοί εργολάβοι με παράλληλες εργασίες σε περιορισμένο χώρο, μικτά συνεργεία, πίεση χρόνου), επιτεύχθηκε μια πολύ καλή επίδοση στην ασφάλεια για το μέγεθος του έργου σε σύγκριση με τα αντίστοιχα Ευρωπαϊκά δεδομένα.

Είχε προηγηθεί η εκκίνηση του έργου αναβάθμισης του διυλιστηρίου Θεσσαλονίκης με 4.000.000 ώρες χωρίς σοβαρό ατύχημα.

Η παρακολούθηση όλων των δεικτών ασφαλείας αποτυπώνουν μια μείωση κατά 20% ως προς το 2011. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι ο δείκτης σοβαρότητας ατυχημάτων ήταν κατά 50% μειωμένος σε σχέση με τον μέσο ευρωπαϊκό δείκτη στον κλάδο, δηλαδή είχαμε ηπιότερα ατυχήματα (οι ημέρες απουσίας ανά ατύχημα των ΕΛ.ΠΕ. ήταν οι μισές από αυτές του ευρωπαϊκού μέσου όρου) και η εταιρεία κατατάσσεται στο δεύτερο καλύτερο τέταρτο του συνόλου των ευρωπαϊκών εταιρειών του κλάδου.

Συνολικά, εντός του 2012, σημειώθηκαν 22 ατυχήματα απουσίας από την εργασία σε προσωπικό και εργολάβους που απασχολήθηκαν είτε στα διυλιστήρια και χημικά των ΕΛ.ΠΕ., είτε στις εταιρείες εμπορίας ΕΚΟ/ΕΚ. Τα ατυχήματα απουσίας ισοδυναμούν με 2,8 ατυχήματα απουσίας από την εργασία ανά εκατομμύριο ανθρωποώρες (δείκτης LWIF - Διάγραμμα 5.3.38). Το 50% των ατυχημάτων απουσίας του μονίμου προσωπικού ήταν παραπατήματα, γλιστρήματα και πτώσεις στο ίδιο επίπεδο, σε χώρους με αυξημένη κατασκευαστική δραστηριότητα και ταυτόχρονη παρουσία πολλών συνεργείων. Για τη μείωση αυτού του τύπου των ατυχημάτων διοργανώθηκαν ειδικές εκστρατείες μέτρων πρόληψης και αποφυγής τους.

Πίνακας 5.3.3: Ατυχήματα Ομίλου με βάση τους ορισμούς του CONCAWE

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΕΛΠΕ (ΒΕΑ, ΒΕΕ, ΒΕΘ)	Κεντρικά	ΕΚΟ/ ΕΚ	ΔΙΑΧΟΝ	ΑΣΠΡΟΦΟΣ	HELLENIC	ΟΚΤΑ	ΕΚΟ Serbia	ΕΚΟ Bulgaria	JUGOPETROL AD KOTOR	GLOBAL PETROLEUM ALBANIA
Ατυχήματα απουσίας (Lost Workday Injuries ή LWIs)	19	2	1	2	0	1	8	0	0	0	0
Ατυχήματα απουσίας (υπάλληλοι ΕΛΠΕ / εργολάβοι)	16/3	2/0	0/1	0/2	0	1/0	-	-	0	-	0
Θανατηφόρα ατυχήματα	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ατυχήματα ιατρικής Περίθαλψης ¹ (Medical Treatment Cases ή MTC)	6	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
Ατυχήματα περιοριστικής ικανότητας (Restricted Workday Injuries ή RWI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Δείκτης LWIF	3,6	2,7	0,5	8,6	0	1,6	6,6	0	0	0	0
Δείκτης LWIS	20	27,5	2	14,5	0	3	18,8	0	0	0	0
Δείκτης AIF (All Injury Frequency)	4,7	2,7	1,1	17,3	0	1,6	7,5	0	0	0	0
Occupational diseases rate (/10 ⁴ hours)	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0
Ποσοστό κάθε είδους απουσιών ² (%)	2,0	-	-	3,5	-	-	7,3	2,0	-	3,4	-

¹ Στα ατυχήματα ιατρικής περίθαλψης δεν περιλαμβάνονται τα ατυχήματα πρώτων βοηθειών.

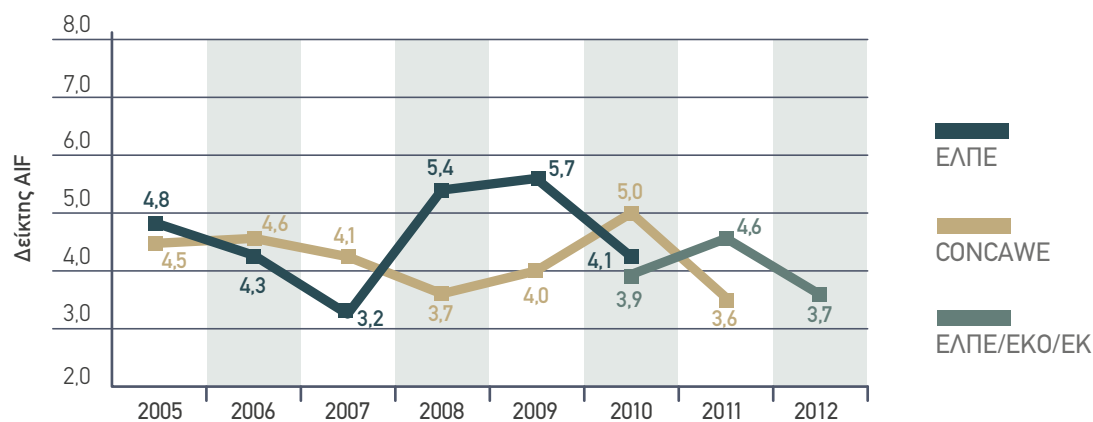
² Προσαμετρούνται οι απουσίες λόγω ανικανότητας κάθε είδους (από ασθένεια, ατύχημα).

Σημειώνεται ότι οι δείκτες εγκαταστάσεων με μικρό αριθμό εργαζομένων και ωρών εργασίας όπως η ΔΙΑΧΟΝ επηρεάζονται δραστηρικά έστω και από ένα μόνο ατύχημα.

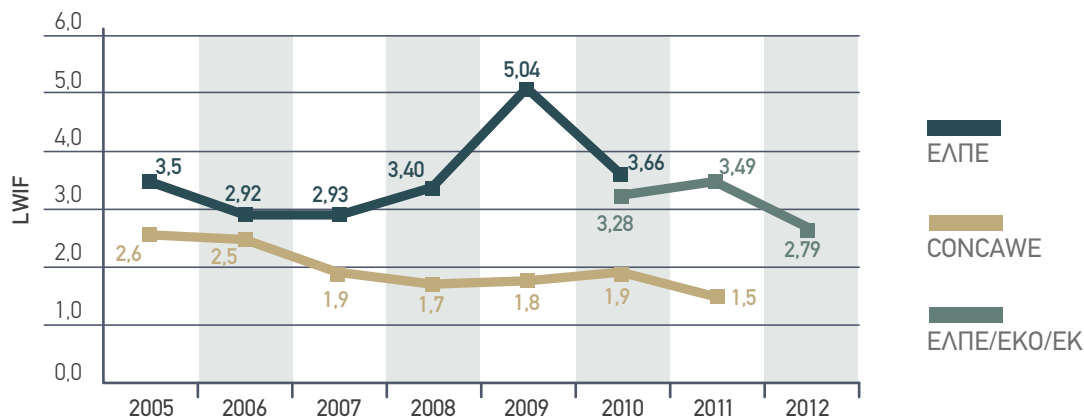
Τα Διαγράμματα 5.3.3α - 5.3.3γ παρουσιάζουν την εξέλιξη των δεικτών ατυχημάτων LWIF, LWIS και AIF από το 2005 μέχρι το 2012, στον Όμιλο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, σε σύγκριση με τους αντίστοιχους δείκτες του CONCAWE. Από το 2010 συμπεριλαμβάνονται και τα ατυχήματα των εταιρειών εμπορίας ΕΚΟ και ΕΚ καθώς και τα ατυχήματα του εργολαβικού προσωπικού έτσι ώστε να είναι σε πλήρη αντιστοιχία με τα δεδομένα του CONCAWE.

Τα ευρωπαϊκά στατιστικά στοιχεία του 2012 εκδίδονται κατά κανόνα το Σεπτέμβριο του επόμενου έτους και δεν ήταν διαθέσιμα μέχρι την έκδοση αυτής της έκθεσης.

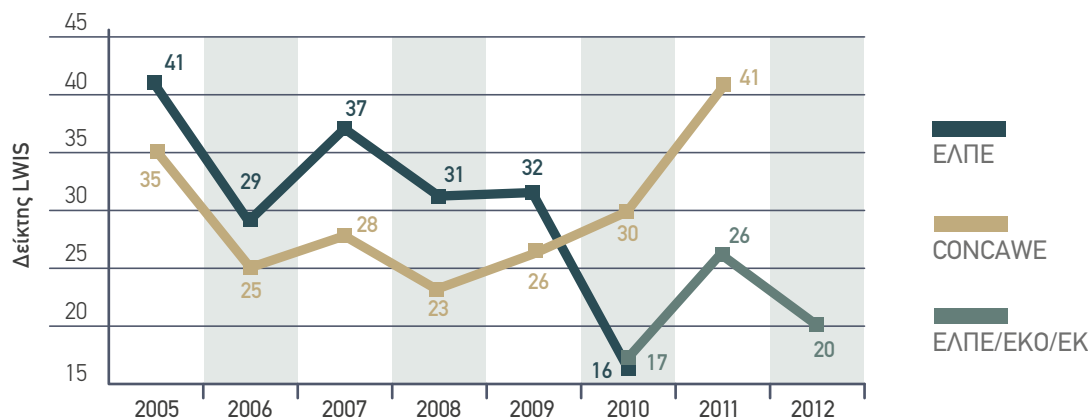
Διάγραμμα 5.3.3α: Δείκτης συχνότητας ατυχημάτων AIF



Διάγραμμα 5.3.3β: Δείκτης συχνότητας ατυχημάτων απουσίας LWIF



Διάγραμμα 5.3.3γ: Δείκτης σοβαρότητας ατυχημάτων απουσίας LWIS



Δεν καταγράφηκε κάποια περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις του Ομίλου. Γενικά δεν υπάρχουν εργαζόμενοι που διατρέχουν υψηλό κίνδυνο εμφάνισης ασθενειών. Σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν σημαντικοί κίνδυνοι (π.χ. βαρκοΐα λόγω του θορύβου στα αεροδρόμια) λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα πρόληψής τους.

Στο πλαίσιο της κοινής προσπάθειας των ευρωπαϊκών διυλιστηρίων για τη θέσπιση ειδικών δεικτών ασφάλειας διεργασιών, τα ΕΛ.ΠΕ. υιοθέτησαν, από τους πρώτους σε παγκόσμιο επίπεδο, την παρακολούθηση των νέων δεικτών ασφάλειας διεργασιών, σύμφωνα με τις οδηγίες του CONCAWE και σε πλήρη ευθυγράμμιση με το νέο API RP 754, 2010 (Recommended Practice 754 "Process Safety Performance Indicators for the Refining and Petrochemical Industries").

Διάγραμμα 5.3.3δ: Δείκτης συχνότητας όλων των συμβάντων ασφάλειας διεργασιών PSIF



Στο διάγραμμα 5.3.3δ παρουσιάζεται η εξέλιξη του συνολικού δείκτη ασφάλειας διεργασιών PSIF (Process Safety Incident Frequency), που αντιστοιχεί στο σύνολο των ατυχημάτων ασφάλειας διεργασιών κατηγορίας 1 και 2 ανά ένα εκατομμύριο ανθρωποώρες, σε σύγκριση με τους αντίστοιχους δείκτες του CONCAWE. Όπως φαίνεται, ο δείκτης του Ομίλου κυμαίνεται κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Για τη μείωση των δεικτών αυτών τίθεται σε όλες τις εγκαταστάσεις ετήσιος στόχος ελαχιστοποίησης των διαρροών με τελικό στόχο τον μηδενισμό τους.

Πίνακας 5.3.4: Συμβάντα ασφάλειας διεργασιών με βάση τους ορισμούς του CONCAWE

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΕΛΠΕ (ΒΕΑ, ΒΕΕ, ΒΕΘ)	ΕΚΟ & ΕΚ	ΟΚΤΑ
Ατυχήματα ασφάλειας διεργασιών κατηγορίας 1 (PSI-1)	7	0	0
Ατυχήματα ασφάλειας διεργασιών κατηγορίας 2 (PSI-2)	9	1	1
Δείκτης PSIF-1	1,3	0	0
Δείκτης PSIF-2	1,7	0,5	0,8

Σημ.: Τα συμβάντα κατηγορίας 1 έχουν σχετικά μεγαλύτερες επιπτώσεις από αυτά της κατηγορίας 2.

5.3.6 | Βελτίωση Συμπεριφοράς για Μείωση Ατυχημάτων

Για την περαιτέρω ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στην πρόληψη των ατυχημάτων και την ασφαλή λειτουργία των εγκαταστάσεων συνεχίστηκε η εφαρμογή της Πολιτικής Επιβράβευσης Επιδόσεων Ασφάλειας ομάδων εργαζομένων, όταν επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στόχοι, με βάση τις ώρες εργασίας χωρίς ατύχημα απουσίας.

Το 2012 συμπληρώθηκαν οι στόχοι:

- 1.000.000 ωρών χωρίς ατύχημα απουσίας για τις ΒΕΘ και
- 200.000 ωρών για τη DIAXON.

Σε ατομικό επίπεδο θεσπίσθηκε εντός του 2012 η προβολή και επιβράβευση παρεμβάσεων υπαλλήλων που είχαν σαν αποτέλεσμα την πρόληψη ατυχημάτων και τη διόρθωση ανασφαλών συμπεριφορών.

Επίσης συνεχίστηκε η περιοδική έκδοση ενημερωτικού δελτίου Υγείας, Ασφάλειας, Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Ανάπτυξης, το οποίο διανέμεται σε όλους τους εργαζόμενους με σκοπό την έγκαιρη και τακτική ενημέρωσή τους.

Για όλες τις παραπάνω δράσεις και για ορισμένα ειδικά εσωτερικά σεμινάρια βελτίωσης συμπεριφορών ασφαλείας που πραγματοποιήθηκαν την τελευταία τριετία, η Εταιρεία διακρίθηκε ως αξιέπαινη σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, στα πλαίσια της καμπάνιας 2012-2013 του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία & Ασφάλεια με θέμα «Μαζί για την πρόληψη», (EU campaign «Working together for risk prevention» and Good Practice Awards of the European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA).

5.4 | Αξιολόγηση Ουσιαστικότητας

Η διαδικασία αξιολόγησης της ουσιαστικότητας σύμφωνα με το πρότυπο GRI μας βοηθά να εντοπίσουμε τα κύρια και «ουσιαστικά» θέματα που απασχολούν τον Όμιλο.

Η πρώτη αξιολόγηση ουσιαστικότητας (έρευνα απόψεων εργαζομένων) έγινε την περίοδο 2011-2012 και η επόμενη προγραμματίζεται για την περίοδο 2013-2014, (βλέπε και στην εισαγωγή, Ουσιαστικότητα και Κοινωνικοί Εταίροι).

Κατά την έρευνα απόψεων (focus group) της ομάδας συμμετόχων «εργαζόμενοι», χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις ως εργαλεία έρευνας και καταγραφής απόψεων εργαζομένων, από διαφορετικά τμήματα και ιεραρχικά επίπεδα, σχετικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη. Τα θέματα που τέθηκαν προς συζήτηση με τους εργαζόμενους είναι: η σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, οι σχέσεις εταιρείας και εργαζομένων, υγεία και ασφάλεια, περιβάλλον, κοινωνική συνεισφορά και προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου.

Ενδεικτικές δράσεις που σχεδιάστηκαν και υλοποιούνται στο παραπάνω πλαίσιο είναι:

- Διεύρυνση των επικοινωνιακών ενεργειών για τις δράσεις κοινωνικής υπευθυνότητας του Ομίλου. Επιπλέον του ετήσιου απολογισμού, το 2013 θα εκδοθεί ένα συνοπτικό και λιγότερο τεχνικό έντυπο που θα παρουσιάζει το κοινωνικό πρόσωπο του Ομίλου.
- Προγραμματισμός και υλοποίηση ενός εκπαιδευτικού - ενημερωτικού προγράμματος, για το σύνολο των εργαζομένων στον Όμιλο, που να καλύπτει θέματα βιώσιμης ανάπτυξης, όπως ο κοινωνικός απολογισμός, ο κώδικας δεοντολογίας, τα ανθρώπινα δικαιώματα, το περιβάλλον.

06

ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΜΑΣ ΕΤΑΙΡΟΙ



Πρόγραμμα Παροχής Υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας Περίθαλψης
με τη συνεργασία των Γιατρών του Κόσμου

6 | Οι Κοινωνικοί μας Εταίροι

Η επικοινωνία και συνεργασία μας με τους κοινωνικούς εταίρους είναι πολυδιάστατη, από τον προσδιορισμό της στρατηγικής και των πολιτικών μας μέχρι την κατανόηση των αναγκών και προσδοκιών τους και την ανάλογη προσαρμογή των παροχών και των δράσεων του Ομίλου. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι οι έρευνες αξιολόγησης ουσιαστικότητας, οι περιοδικές έρευνες ικανοποίησης πελατών, οι ετήσιες έρευνες κοινής γνώμης, οι δημόσιες συζητήσεις και άλλες μορφές επικοινωνίας.

Τα αποτελέσματα αυτών των δράσεων αξιολογούνται ώστε να λαμβάνονται υπόψη και να ικανοποιούνται οι απαιτήσεις τους στο μέτρο του δυνατού. Παράλληλα, σχεδιάζονται οι κατάλληλες δράσεις και τα προγράμματα σύμφωνα με τις προσδοκίες και ανάγκες των κοινωνικών εταίρων όπως έχουν αποτυπωθεί στις παραπάνω έρευνες.

6.1 | Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τις Εργασιακές Σχέσεις

Ο Όμιλος παρακολουθεί τη σχετική εργατική νομοθεσία (εθνική, ευρωπαϊκή, ILO), συμπεριλαμβανομένων των αναφορών σχετικά με την εργασία ανηλίκων, το σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις συνθήκες εργασίας και είναι σε πλήρη συμφωνία με τις συλλογικές και σχετικές διεθνείς συμβάσεις.

Οι εργαζόμενοι, στα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, μπορούν χωρίς κανένα περιορισμό να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά σωματεία και επαγγελματικές ενώσεις.

Σήμερα, υπάρχουν οκτώ συνολικά ενώσεις εργαζομένων στην Ελλάδα με ποσοστό συμμετοχής 94-100%. (Βλέπε δείκτη LA4, πίνακας 7.3.2 για πιο αναλυτική ενημέρωση).

Το αντιπροσωπευτικό σωματείο των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ υπογράφει επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας μονοετούς ή διετούς διάρκειας, σύμφωνα με την οποία καθορίζονται οι όροι αμοιβής εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου. Αντίστοιχες ρυθμίσεις υπάρχουν για τους εργαζόμενους της ΕΚΟ και της ΔΙΑΧΟΝ.

Το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολείται στον Όμιλο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι μικρότερο από 8%. Συνολικά, 93% των εργαζομένων καλύπτεται από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

6.2 | Ηθική Διακυβέρνηση και Δεοντολογία

Ο Όμιλος έχει δεσμευτεί για δημιουργία ενιαίας εταιρικής κουλτούρας που προασπίζεται την πρωτοβουλία και υπευθυνότητα ενώ, παράλληλα, καλλιεργεί την ανάπτυξη ηθικών, δημιουργικών και ταλαντούχων εργαζομένων, μέσα σε ένα περιβάλλον που κυριαρχούν η εμπιστοσύνη και ο σεβασμός. Γι' αυτό το σκοπό αναπτύσσονται πολιτικές που βελτιώνουν τη δεοντολογία στην άσκηση διοίκησης και βρίσκονται σε συμφωνία με τη στρατηγική για βιώσιμη ανάπτυξη.

Η δεοντολογία δεν είναι μόνο ο πυρήνας της βιώσιμης ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας του Ομίλου αλλά και σημείο αξιολόγησης στις οικονομικές και κοινωνικές δραστηριότητες των εργαζομένων. Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ομίλου ολοκληρώθηκε, εγκρίθηκε και δημοσιοποιήθηκε το 2011. Το 2012 ξεκίνησε και το 2013 θα ολοκληρωθεί πρόγραμμα για την ευρεία

διάχυσή του σε όλο τον Όμιλο. Έτσι, θα διασφαλιστεί περαιτέρω η εμπιστοσύνη των κοινωνικών εταίρων μας, μέσω της διαφάνειας σε όλες τις δράσεις.

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ δίνει μεγάλη έμφαση στην «ηθική ευαισθητοποίηση» των εργαζομένων και περιέχει πεδίο εφαρμογής, πολιτικές, υπηρεσιακή εξέλιξη και διαδικασίες για την τήρηση κανόνων και αρχών που διέπουν την εταιρεία.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί και εκπαιδευτεί σχετικά με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας (είναι διαθέσιμος και στο εσωτερικό δίκτυο) που έχει ιδιαίτερες αναφορές σε θέματα ηθικής, διαφθοράς, συμπεριφοράς προς εργαζόμενους, συναδέλφους και τρίτους, κλπ.

6.3 | Πελάτες και Διαχείριση Ποιότητας

Στόχος είναι η βελτιστοποίηση της ικανοποίησης του πελάτη, δίνοντας έμφαση σε αυτόν και δημιουργώντας αξία για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Σε αυτό το πλαίσιο ο Όμιλος, παρέχει ένα σύνολο υποστηρικτικών προγραμμάτων και δράσεων σε πελάτες και συνεργάτες, για τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και των συνθηκών εργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Για την ενημέρωση και ικανοποίηση των πελατών (πρατήρια, οδηγόι, κα.) σχεδιάζονται και υλοποιούνται ποικίλες δράσεις, διαφοροποιημένες κατά περίπτωση, οργανώνονται τακτικές συναντήσεις, παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες και προγραμματίζονται εκπαιδεύσεις. Επίσης τα πρατήρια COMO εξορθολογίζονται και τίθενται στόχοι βελτίωσης επίδοσης.

Με στόχο την ποιότητα των προϊόντων και την ικανοποίηση του πελάτη, οι εταιρείες εμπορίας του Ομίλου:

- Καθιέρωσαν σε συνεργασία με το Εργαστήριο Καυσίμων και Λιπαντικών του ΕΜΠ, Πρόγραμμα Ελέγχου Ποιότητας Καυσίμων και Βαθμονόμησης Μετρητών στα πρατήρια, που λειτουργούν με τα σήματά τους.
- Χρησιμοποιούν ειδικά οχήματα, εξοπλισμένα με συσκευές ανάλυσης καυσίμων και επανδρωμένα με στελέχη του Εργαστηρίου Τεχνολογίας Καυσίμων και Λιπαντικών του ΕΜΠ, που πραγματοποιούν επί τόπου έλεγχο ποιότητας καυσίμων και έλεγχο ακρίβειας βαθμονόμησης μετρητών, ώστε να διασφαλίζεται τόσο η ποιότητα όσο και η ποσότητα των καυσίμων που φτάνουν στον τελικό καταναλωτή.

6.3.1 | Πιστοποιήσεις Εγκαταστάσεων, Αποθηκευτικών Χώρων και Πρατηρίων

Στο πλαίσιο της Πολιτικής Ποιότητας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος ο Όμιλος δεσμεύεται να προμηθεύει προϊόντα και υπηρεσίες απολύτως σύμφωνες ή/και καλύτερες από τις συμφωνημένες προδιαγραφές, να παρέχει πλήρη τεχνικά στοιχεία για την ποιότητα των προϊόντων/υπηρεσιών προς κάθε ενδιαφερόμενο και να προσφέρει στους πελάτες, τους συνεργάτες και τα στελέχη του τη δυνατότητα να αξιολογήσουν και να συμβάλουν στην περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών.

Προκειμένου η Πολιτική Ποιότητας, Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος και οι συνεπαγόμενοι από αυτή στόχοι να υλοποιούνται, ο Όμιλος σχεδίασε και εφαρμόζει Διαχειριστικά Συστήματα Ποιότητας, τα οποία ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των αντίστοιχων διεθνών προτύπων.

Σε εφαρμογή της πολιτικής τους για το περιβάλλον, τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ τα τελευταία χρόνια έχουν θέσει συγκεκριμένους στόχους, έχουν χαράξει στρατηγικές για την επίτευξη αυτών των στόχων και έχουν διαμορφώσει σχέδια δράσης με κατεύθυνση την υπεύθυνη και ασφαλή για το περιβάλλον λειτουργία όλων των εγκαταστάσεων.

Τα σχέδια δράσης, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν τη συνεχή βελτίωση σε ότι αφορά την περιβαλλοντική διαχείριση των βιομηχανικών εγκαταστάσεων, είτε αυτή αφορά στην ενσωμάτωση των βέλτιστων πρακτικών σε διεθνές επίπεδο είτε στην ουσιαστική εφαρμογή και πιστοποίηση των συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης.

Πίνακας 6.3.1: Πιστοποιήσεις εγκαταστάσεων, αποθηκευτικών χώρων, πρατηρίων του Ομίλου, σύμφωνα με διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα

Εγκατάσταση	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	ISO 17025**	ΕΛΟΤ 1429
ΒΕΑ		✓	✓	✓	
ΒΕΕ		✓	✓	✓	
ΒΕΘ	✓	✓*	✓	✓	
ΔΙΑΧΟΝ	✓		✓		
Αποθηκευτικοί χώροι υγρών καυσίμων της ΕΚ σε Ασπρόπυργο, Θεσσαλονίκη, Κέρκυρα, Ηγουμενίτσα, Καλαμάτα & Ηράκλειο		✓			
Εργοστάσιο Λιπαντικών ΕΚΟ	✓	✓	✓		
Αποθηκευτικοί χώροι υγρών καυσίμων και χημικών ΕΚΟ Σκαρμαγκά και οι αποθηκευτικοί χώροι υγρών καυσίμων Ελευσίνας & Ασπροπύργου		✓	✓		
Σταθμοί ανεφοδιασμού αεροπορικών καυσίμων ΕΚΟ σε 18 αεροδρόμια	✓	✓	✓		
Πρατήρια (ΕΚΟ ΚΑΛΥΨΩ, ΣΕΑ Ασπροπύργου)	✓				
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	✓	✓	✓		✓
HP Cyprus	✓	✓	✓		
ΟΚΤΑ		✓*		✓	

Σημειώσεις: * Σε διαδικασία πιστοποίησης

** Αφορά στα εργαστήρια των διυλιστηρίων

Επιπλέον, η ΔΙΑΧΟΝ συντάσσει κάθε χρόνο την ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΟΥ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ, στα πλαίσια της ΚΥΑ 13588/725, 28/3/2006, με αναφορά στα απόβλητα που παράγονται στο εργοστάσιο. Επίσης, εφαρμόζει το σύστημα BRC/loP Global Standard for Packaging and Packaging Materials Issue 4 (Category 1).

Στις εγκαταστάσεις του Ομίλου στην Κύπρο γίνονται Environmental Risk Assessment (για τα πρατήρια κάθε 5 χρόνια) και Fire & Explosion Risk Assessment (στους χώρους αποθήκευσης καυσίμων).

Η εφαρμογή του Συστήματος Διαχείρισης Θεμάτων Ασφάλειας, κατά την Μεταφορά Επικίνδυνων Ουσιών, σύμφωνα με διεθνή πρότυπα, διεθνείς συμφωνίες (ADR, RID) και την Ελληνική Νομοθεσία, επιβεβαιώνει την προσοχή που δίνει ο Όμιλος σε όλο τον κύκλο παραγωγής (από τη σχεδίαση και παραγωγή μέχρι την αποθήκευση και τη μεταφορά).

6.3.2 | Η Εξυπηρέτηση των Πελατών μας

Τακτικές επιθεωρήσεις διεξάγονται, στα πρατήρια του Ομίλου, για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας της υλοποίησης των οδηγιών σχετικά με την ασφάλεια, τη λειτουργία και την εξυπηρέτηση. Παράλληλα, έχουν καθιερωθεί τρόποι με τους οποίους ο πελάτης επικοινωνεί τις απόψεις του και μηχανισμοί που διασφαλίζουν την κατάλληλη ανάδραση.

Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει τις παρακάτω δράσεις και υλοποιείται, μυστικά, μέσω προγραμματισμένων επιθεωρήσεων:

- Επιλογή μυστικών επισκεπτών (mystery motorist).
- Αξιολόγηση 30 σημείων σε 6 τομείς (πίστα και εξοπλισμός, εξυπηρέτηση, ασφάλεια, κατάσταση, στολές, τουαλέτες).
- Παρακολούθηση αποτελεσμάτων ανά πρατήριο, ανά στέλεχος πωλήσεων.
- Ενημέρωση πρατηριούχων και διορθωτικές παρεμβάσεις.
- Βραβεία / κίνητρα στους καλύτερους πρατηριούχους και στους καλύτερους υπαλλήλους τους.

Οι έρευνες που αφορούν τους πελάτες αξιολογούν τον βαθμό ικανοποίησης του πελάτη, την αφοσίωσή του, καταγράφουν την επίδοση και την ικανοποίηση των εργαζομένων στα πρατήρια. Κατά περίπτωση, ειδικές έρευνες μέσω ερωτηματολογίου καταγράφουν εξειδικευμένα θέματα, όπως την επιτυχία ενός προγράμματος προώθησης ή το βαθμό αποδοχής ενός νέου σχήματος. Επίσης, μπορεί να συσταθούν στοχευμένες ομάδες για τη διεξαγωγή λεπτομερών ποιοτικών ερευνών πριν την εισαγωγή κρίσιμων προγραμμάτων ή προσφορών.

Έμφαση στην ικανοποίηση του Πελάτη

Ενδεικτικά παραδείγματα τέτοιων στοχευμένων ερευνών αναφέρονται παρακάτω:

- Οι εργαζόμενοι στα πρατήρια της **HP Κύπρου** παρακολούθησαν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα "Service Etiquette". Στόχος του προγράμματος ήταν να εκπαιδευτούν οι συμμετέχοντες για την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση του πελάτη (ευγένεια, πώληση προϊόντων, καθαριότητα, συμπεριφορά, εξυπηρέτηση) μέχρι την αναχώρησή του.
- Διαφορετικές και συνεχείς προσεγγίσεις (όπως η κατάρτιση, οι ανταγωνιστικές τιμές και άλλες δραστηριότητες) της **EKO Βουλγαρίας** διασφαλίζουν ότι οι συνεργάτες συμμορφώνονται με την εταιρική πολιτική και τους κανονισμούς, επιβεβαιώνουν την αφοσίωση των πελατών, βελτιώνουν τις μεθόδους πώλησης. Η τακτική εξέταση δειγμάτων από τα καύσιμα, σε ανεξάρτητα εργαστήρια, επιβεβαιώνουν την ποιότητα των προϊόντων.
- Για τη βελτίωση της ικανοποίησης των πελατών, η **EKO Σερβίας** διοργανώνει μηνιαίες επιθεωρήσεις "Mystery Motorist" με βάση αυστηρά πρότυπα για την εξυπηρέτηση των πελατών και την ευγένεια και την εμφάνιση των εργαζομένων στα πρατήρια. Οι πελάτες μπορούν να διαβιβάσουν τα παράπονά τους μέσω τηλεφώνου και e-mail, ενώ η εταιρεία ανταποκρίνεται άμεσα προφορικά ή γραπτά. Η ικανοποίηση των πελατών είναι ο βασικός άξονας τακτικής εκπαίδευσης, που διοργανώνεται καθημερινά σε διαφορετικά πρατήρια από 3 εκπαιδευτές και 3 τοπικά στελέχη.

Επιβράβευση για την Απόδοση στα Πρατήρια

Συνεχίζεται ο διαγωνισμός "Retail Championship", για 3η χρονιά, με στόχο την αξιολόγηση της επίδοσης των πρατηρίων EKO και των αντίστοιχων στελεχών πωλήσεων EKO σε Ελλάδα, Κύπρο, Μαυροβούνιο, Βουλγαρία και Σερβία. Η αντίστοιχη αξιολόγηση γίνεται στην Ελλάδα και για τα πρατήρια BP.

Οι συμμετέχοντες (διαχειριστές, πρατηριούχοι, στελέχη πωλήσεων) αξιολογούνται, και βραβεύονται, με βάση συγκεκριμένα, ποσοτικοποιημένα κριτήρια, που στόχο έχουν τη διασφάλιση της ασφαλούς λειτουργίας των πρατηρίων, την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πελατών και την επίτευξη των ετήσιων επιχειρησιακών στόχων.

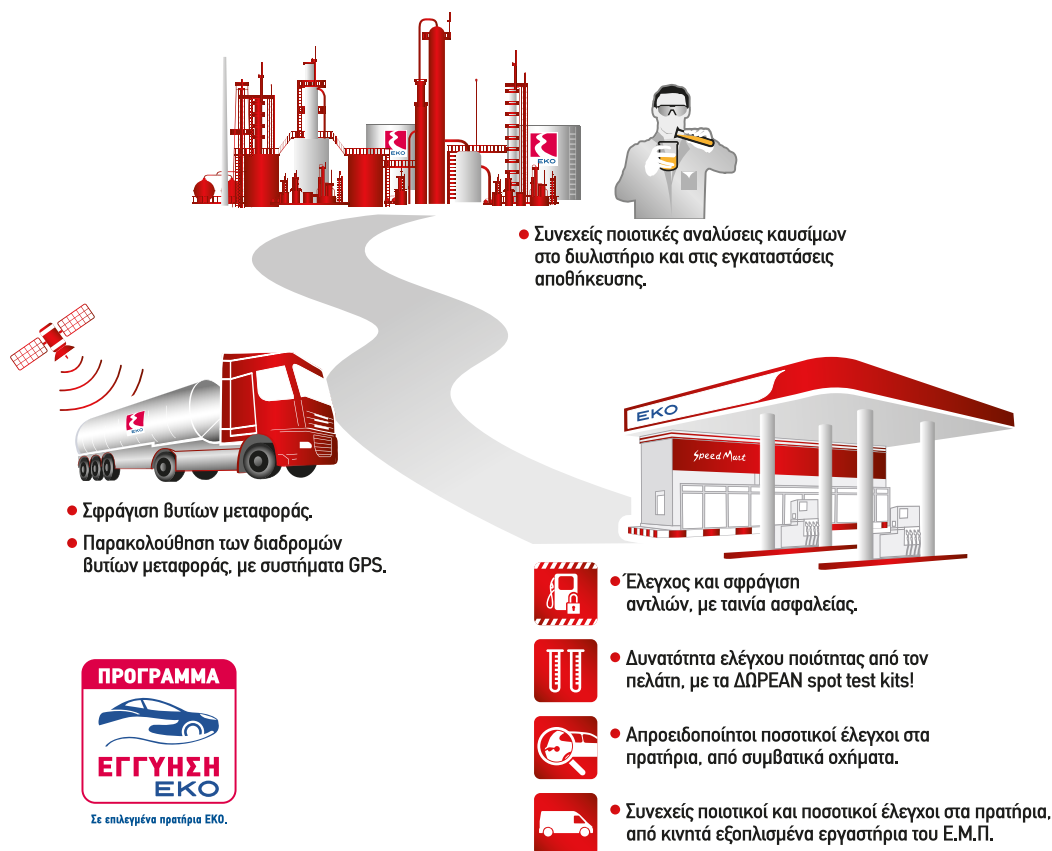
6.3.3 | Η Ποιότητα των Προϊόντων μας

Για να διασφαλιστεί ότι τα προϊόντα μας φθάνουν στον τελικό καταναλωτή χωρίς αλλοιώσεις/νοθεύσεις, προγραμματίζονται επίσης επιθεωρήσεις σε πρατήρια με σκοπό τη συλλογή δειγμάτων προϊόντων. Η διαδικασία αυτή καλύπτει όλα τα πρατήρια, με ιδιαίτερη έμφαση στα μεγάλα αστικά κέντρα και στα σημεία με αυξημένη πιθανότητα νοθείας. Τα δείγματα παραδίδονται σε ανεξάρτητο εργαστήριο για χημική ανάλυση. Πρόσθετες δειγματοληψίες διενεργούνται κατά περίπτωση.

Όμιλος παρέχει προϊόντα άριστης ποιότητας προς όλους τους πελάτες του με σκοπό όχι μόνο την ικανοποίηση του πελάτη αλλά και την εγγυημένη μηχανική απόδοση και το καθαρότερο περιβάλλον. Οι εφαρμοζόμενες προσεγγίσεις (όπως η εκπαί-

δευση, mystery shopping, η ανταγωνιστική πολιτική τιμών ή οι προωθητικές δράσεις) διασφαλίζουν τη συμμόρφωση των συνεργατών μας με την εταιρική πολιτική & κανονισμούς, διασφαλίζουν επίσης την αφοσίωση των πελατών μας και βελτιώνουν την πρακτική πωλήσεων, όπως αποτυπώνεται στις έρευνες που πραγματοποιούνται περιοδικά.

Η ΕΚΟ τον Δεκέμβριο 2012, με στόχο την ικανοποίηση του πελάτη, δημιούργησε το πρώτο ολοκληρωμένο πρόγραμμα ελέγχου ποιότητας και ποσότητας καυσίμων μέσω συνεχών ελέγχων από το διυλιστήριο έως το ρεζερβουάρ του πελάτη. Η υλοποίηση του προγράμματος "ΕΓΓΥΗΣΗ ΕΚΟ" διασφαλίζει τον πελάτη για την ποιότητα και ποσότητα των παραλαμβανομένων καυσίμων.



Αντίστοιχες έρευνες διεξάγονται και εκτός Ελλάδας με στόχο την αποτύπωση της εταιρικής εικόνας ως προς την ποιότητα, τις υπηρεσίες και τις τιμές. Επίσης, καταγράφεται η εντύπωση των πελατών από υπηρεσίες που παρέχουν τα πρατήρια, επιπλέον της παροχής πετρελαϊκών προϊόντων.

Σε αυτό το πλαίσιο, τον Ιούνιο 2012, το κινητό εργαστήριο (ΕΚΟ & ΕΜΠ) επισκέφθηκε την Κύπρο για τη διεξαγωγή ποιοτικών και ποσοτικών ελέγχων στα πρατήρια του Ομίλου. Τα πρατήρια της HPC ελέγχθηκαν ώστε να επιβεβαιωθεί ότι τα καύσιμα πληρούν τις ποιοτικές προδιαγραφές και ότι οι αντλίες μετρούσαν τη σωστή ποσότητα. Ελέγχθηκαν όλα τα πρατήρια και δεν διαπιστώθηκαν ποιοτικές ή ποσοτικές αποκλίσεις.

Εκτός από τους παραπάνω ελέγχους, τα πρατήρια της HPC ελέγχονται αιφνιδιαστικά, 4 φορές το χρόνο, από στελέχη της εταιρείας που διενεργούν πρόσθετους ελέγχους ποιότητας.

Προστασία Πελάτη

Ανυσιχίες ή παράπονα πελατών φθάνουν στο τμήμα Εξυπηρέτησης Πελατών, και όσα δεν απαντηθούν άμεσα μέσω προφορικής επικοινωνίας, καταγράφονται σε βάση δεδομένων και ξεκινάει η διαδικασία επίλυσής τους. Εάν το παράπονο λυθεί σε επίπεδο Customer Service ή Διεύθυνσης Πωλήσεων, τότε η διαδικασία, η οποία εμπλέκει προφορική ή γραπτή επικοινωνία με τον πελάτη, ολοκληρώνεται. Αν το παράπονο ή το σχόλιο απαιτεί πιο εξειδικευμένα στοιχεία, τότε μεταφέρεται στις υπηρεσίες των Εμπορικών Πωλήσεων (Διεύθυνση Marketing), για τη διευθέτηση του θέματος του πελάτη, μέσω γραπτής ή προφορικής επικοινωνίας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, για περαιτέρω διασφάλιση της ικανοποίησης του πελάτη, εμπλέκεται στην απευθείας επικοινωνία με τον πελάτη και ο Διευθυντής Marketing.

6.3.4 | Ενημέρωση Πελατών

Η ενημέρωση των πελατών και των χρηστών των προϊόντων του Ομίλου είναι πλήρης και εύκολα προσβάσιμη. Οι τύποι προϊόντων που υπόκεινται σε απαιτήσεις σήμανσης είναι τα λιπαντικά (εισαγόμενα και εγχώρια blended) και τα χημικά προϊόντα για τη φροντίδα του αυτοκινήτου (όπως αντιψυκτικά υγρά και υγρά φρένων). Τα λιπαντικά (βιομηχανικά, επαγγελματικά και αναλώσιμα) είναι γενικά χαμηλής μεταβλητότητας προϊόντα και δεν αξιολογούνται ως επικίνδυνες (hazardous) ουσίες.

Οι ετικέτες σήμανσης και τα διαθέσιμα έντυπα MDS τεκμηριώνουν την ασφάλεια του προϊόντος, ενημερώνουν για τον τρόπο χρήσης, τις προδιαγραφές του προϊόντος και τον τρόπο απόρριψης. Κάθε προϊόν σημαίνεται σύμφωνα με τη σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία και η σήμανση της συσκευασίας περιέχει την

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην παροχή αξιόπιστης ενημέρωσης σχετικά με τα προϊόντα και τις υπηρεσίες σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια, με εξειδικευμένη σήμανση ασφαλείας στα πρατήρια καυσίμων (κάπνισμα, χρήση κινητού, σβήσιμο κινητήρα), με συνεχή εκπαίδευση των πρατηριούχων και του προσωπικού τους, καθώς και παροχή ενημερωτικού έντυπου υλικού, με εξειδικευμένους οδηγούς όπως το «Εγχειρίδιο Ασφαλούς Λειτουργίας Πρατηρίου» καθώς και το «Έκτακτα Περιστατικά και πώς να τα αντιμετωπίσετε», με ενημερωτικό υλικό σε φυλλάδια προωθητικών προγραμμάτων, π.χ. Πετρέλαιο Κίνησης, με ανάρτηση των «Δέκα Κανόνων Ασφαλείας» στον δικτυακό τόπο της εταιρείας, κλπ.

απαιτούμενη πληροφόρηση (η διάρκεια ζωής δεν ανήκει στην υποχρεωτική σήμανση).

Ενδεικτικά, για την Κύπρο, αναφέρεται ότι έντυπο υλικό σχετικό με τις προδιαγραφές των καυσίμων (MDS) είναι διαθέσιμο σε όλα τα πρατήρια με σκοπό την ενημέρωση των πελατών για το προϊόν, πώς να το χρησιμοποιούν με ασφάλεια και πώς να το διαθέσουν. Η επικοινωνία μάρκετινγκ της HP Κύπρου γίνεται μέσω ενός γραφείου επικοινωνιών / διαφήμισης. Οι επικοινωνιακές / διαφημιστικές εταιρείες ελέγχονται από τους φορείς "Advertising Body" & "Cyprus Authority of Television and Radio" και οφείλουν να συμμορφώνονται με τους κώδικες πρακτικής των παραπάνω φορέων.

Κατά το 2012 δεν αναφέρθηκαν περιστατικά σχετικά με μη συμφωνία με τους κανονισμούς και τους εθελοντικούς κώδικες για τη σήμανση των προϊόντων.

Όλες οι δραστηριότητες σχετικά με τη διαφήμιση και την προώθηση των προϊόντων συμφωνούν πλήρως με τον κώδικα δεοντολογίας του Συνδέσμου Διαφημιζόμενων Ελλάδος και της Ένωσης Εταιρειών Διαφήμισης και Επικοινωνίας. Τα στελέχη του μάρκετινγκ συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια ώστε να ενημερώνονται για τις βέλτιστες πρακτικές και τους νέους κανονισμούς.

Μια ενδεικτική δράση ενημέρωσης είναι η συνέντευξη τύπου που διοργάνωσε τον Ιούνιο η ΗΡC στην Λευκωσία. Η συνέντευξη είχε σκοπό την ενημέρωση των καταναλωτών για τις εταιρικές δράσεις που υλοποιούνται, με τη συνεργασία ενός ανεξάρτητου φορέα (ΕΜΠ), για τον έλεγχο της ποιότητας και της ποσότητας των καυσίμων σε όλα τα πρατήρια του Ομίλου. Στη συνέντευξη έγινε επίδειξη του τρόπου εντοπισμού πιθανής νοθείας και ανακοινώθηκε ότι δεν υπήρξαν ευρήματα από τις επιθεωρήσεις στα πρατήρια.

6.3.5 | Η Μεταφορά των Καυσίμων

Τα ιδιόκτητα και τα ναυλωμένα πλοία του Ομίλου ικανοποιούν όλους τους κανονισμούς και τις συμβάσεις MARPOL (διεθνής σύμβαση για την πρόληψη της ρύπανσης από πλοία), τους κανονισμούς της ΕΕ και τα διεθνή πρότυπα ISGOT και ISM (οδηγός ασφαλείας για τα πετρελαιοφόρα και τα τερματικά και κώδικας διαχείρισης ασφάλειας). Επίσης, καλύπτονται (από P&I clubs) για συμβάντα ρύπανσης.

Τα πλοία - ειδικά σχεδιασμένα για τις ελληνικές θάλασσες - είναι πιστοποιημένα από τον γαλλικό νηογνώμονα (Bureau Veritas) για να ταξιδεύουν ακόμα και κάτω από ακραίες καιρικές συνθήκες, εξασφαλίζοντας τη συνεχή και απρόσκοπτη τροφοδοσία των ελληνικών νησιών με καύσιμα. Είναι εξοπλισμένα με συστήματα που ακολουθούν τις πιο αυστηρές προδιαγραφές για την προστασία του περιβάλλοντος και την ασφάλεια. Η φόρτωση των βυτιοφόρων οχημάτων εντός των δεξαμενοπλοίων, στο κλειστό ασφαλές γκαράζ τους, συντελεί στην ασφάλεια των λιμένων προσέγγισης και στην ελαχιστοποίηση της όχλησης κατά την παραμονή τους στους λιμένες.

6.4 | Κοινωνική Συνεισφορά

Στον Όμιλο πιστεύουμε ότι οι κοινωνίες, όπου βρίσκονται και λειτουργούν οι εγκαταστάσεις μας, θα πρέπει να απολαμβάνουν προστιθέμενη αξία μέσω νέων θέσεων εργασίας, επιχειρηματικών ευκαιριών, αγοράς προϊόντων και υπηρεσιών, φορολογίας, εισφορών, δράσεων βελτίωσης της ποιότητας ζωής ή προγραμμάτων για την προστασία του περιβάλλοντος.

Γι' αυτό και η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους είναι πολυδιάστατη, από τον προσδιορισμό της στρατηγικής και των πολιτικών μας μέχρι την κατανόηση των αναγκών και προσδοκιών τους και την ανάλογη προσαρμογή των παροχών και των δράσεων του Ομίλου.

Απασχολούνται περισσότεροι από 411 μόνιμοι εργαζόμενοι, που κατοικούν σε όμορους δήμους στην περιοχή του Θριασίου και 146 εργαζόμενους αντίστοιχα, που κατοικούν στην περιοχή της Δυτικής Θεσσαλονίκης.

Καταβάλλονται ετησίως δημοτικά τέλη € 3 εκ. και ενισχύεται η τοπική οικονομία, δαπανώντας για την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών από διάφορες επιχειρήσεις γειτονικές με τις περιοχές όπου λειτουργούμε, (πίνακας 6.4.1).

Οι αγορές από τοπικούς προμηθευτές αντιστοιχούν σε ποσοστό μεγαλύτερο του 10% του συνόλου των αγορών του Ομίλου, (δεν λαμβάνονται υπόψη οι δαπάνες για πετρελαιοειδή και για την εμπορία χημικών).

Πίνακας 6.4.1: Δαπάνες για αγορές από τοπικούς προμηθευτές

Προμηθευτές Ομίλου	Αξία τιμολογίων €	Αριθμός προμηθευτών
Εγκαταστάσεων Νότου	25.522.016 (6,8%)	193 (6,3%)
Εγκαταστάσεων Βορά	15.076.810 (3,9%)	230 (7,5%)
Σύνολο τοπικών αγορών	41.598.826 (10,7%)	423 (13,8%)
Υπόλοιπες αγορές	346.171.537 (89,3%)	2.653 (86,2%)

Διερεύνηση Κοινής Γνώμης

Ο Όμιλος, μέσω τακτικών ερευνών κοινής γνώμης, αφενός καταγράφει τις ανάγκες και τις προσδοκίες των τοπικών κοινωνιών και αφετέρου διερευνά τα αποτελέσματα εφαρμογής των προγραμμάτων ΕΚΕ, προκειμένου να κατευθύνει τις δράσεις του προς τους τομείς εκείνους, όπου οι ανάγκες είναι επιτακτικές για την κοινωνία και τους ανθρώπους, που την πλαισιώνουν.

Τα αποτελέσματα των ερευνών επιβεβαιώνουν την πεποίθηση ότι η υποστήριξη των κοινωνιών όπου ζούμε δημιουργεί συνθήκες ανοιχτής επικοινωνίας, παράλληλα με την επιχειρησιακή δράση (κοινωνική άδεια λειτουργίας). Η εταιρική συμμετοχή διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στην εξασφάλιση και τη διατήρηση αυτής της «κοινωνικής άδειας» λειτουργίας, βελτιώνοντας τις σχέσεις, μειώνοντας το ρίσκο, συνεισφέροντας στην πρόσληψη αλλά και στη διατήρηση του αριθμού εργαζομένων και δημιουργώντας συνέργειες με το κράτος, τοπικούς φορείς αλλά και τις ΜΚΟ.

Οι έρευνες αυτές, που επαναλαμβάνονται κάθε δύο χρόνια, διερευνούν την κοινή γνώμη στις τοπικές κοινωνίες, που γεινιάζουν με τις βιομηχανικές εγκαταστάσεις μας. Στο τέλος του 2011, πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων σε 200 κατοίκους και ποιοτική έρευνα μέσω προσωπικών συνεντεύξεων σε 11 πρόσωπα από το χώρο της τοπικής αυτοδιοίκησης, πολιτιστικών και αθλητικών φορέων (stakeholders engagement survey).

Ο Όμιλος και τα στελέχη του, με τη συμμετοχή τους σε ομάδες εργασίας και σε επιτροπές κλαδικών ενώσεων, καθώς και εθνικών και διεθνών οργανισμών, προωθούν ενεργά το δημόσιο διάλογο για την αειφόρο ανάπτυξη. Επίσης, συμμετέχουν ενεργά σε πρωτοβουλίες διαλόγου και επικοινωνίας με τις τοπικές κοινωνίες.

Αυτή η άσκηση πολιτικής είναι στοχευμένη, γιατί στηρίζεται στην επιχειρηματική στρατηγική, στις αξίες και αρχές, στις δεσμεύσεις που έχουν αναληφθεί εντός και εκτός του Ομίλου και σε διεθνείς πρωτοβουλίες και πρότυπα.

Το 2012 σχεδιάσαμε και υλοποιήσαμε ένα ευρύ πρόγραμμα ΕΚΕ, έχοντας θέσει τους παρακάτω στόχους:

- ✓ Προσδιορισμός ενεργειών και δράσεων με προτεραιότητα στις τοπικές κοινωνίες.
- ✓ Κατάρτιση και εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ με μακροπρόθεσμο ορίζοντα.
- ✓ Ενθάρρυνση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και βελτίωση του εργασιακού κλίματος.
- ✓ Εθελοντική δέσμευση σε πρωτοβουλίες, βέλτιστες πρακτικές, αρχές και κώδικες που υποστηρίζουν τη σύζευξη της στρατηγικής και της βιώσιμης ανάπτυξης, μετά από σχεδιασμένη διερεύνηση των θεμάτων που απασχολούν τους κοινωνικούς εταίρους μας και επικοινωνία μαζί τους.
- ✓ Εθελοντική συμμετοχή των εργαζομένων σε δράσεις ΕΚΕ.

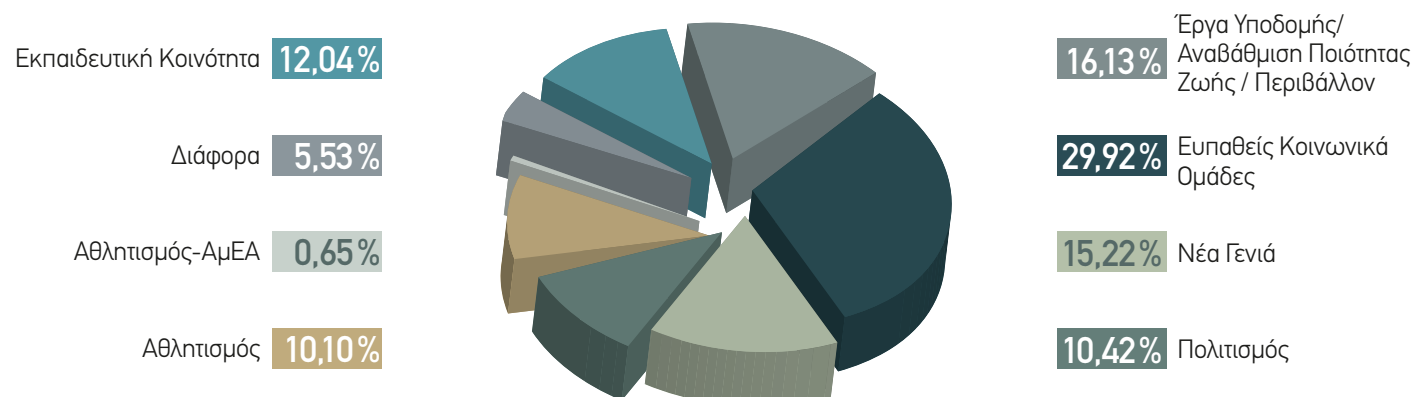
Ο Όμιλος επένδυσε σε πρωτοβουλίες ΕΚΕ, εντός και εκτός Ελλάδος περισσότερα από € 3 εκ.

Για το άμεσο μέλλον, εστιάζουμε την προσοχή μας στους τομείς όπου υπάρχει μεγαλύτερη κοινωνική απαίτηση, στη βελτίωση των επιδόσεών μας και της συνεισφοράς μας σε θέματα ΕΚΕ, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στη βιώσιμη ανάπτυξη, στη βελτίωση των σχέσεων με το ανθρώπινο δυναμικό, στην ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεγγύης και διασφάλισης σχέσεων εμπιστοσύνης με την τοπική κοινωνία και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

6.4.1 | Κοινωνική Συνεισφορά του Ομίλου στην Ελλάδα

Η προσφορά και η υπεύθυνη στάση απέναντι στο κοινωνικό σύνολο είναι αναπόσπαστο μέρος της κουλτούρας και της στρατηγικής του Ομίλου. Μέσω συγκεκριμένων δράσεων δόθηκε έμφαση στην κοινωνική αλληλεγγύη και τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, στη νέα γενιά, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στο περιβάλλον, στον πολιτισμό και στον αθλητισμό.

Διάγραμμα 6.4.2: Κατανομή πόρων για προγράμματα ΕΚΕ εντός Ελλάδος



Οι δράσεις αυτές (ύψους € 2,56 εκ.) απευθύνθηκαν κυρίως, στις τοπικές κοινωνίες όπου ασκείται η επιχειρηματική δραστηριότητα του Ομίλου αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία. Ενδεικτικά παρουσιάζονται μερικές από αυτές τις δράσεις:

Ευπαθείς Κοινωνικά Ομάδες

- Πρόγραμμα παροχής υπηρεσιών πρωτοβάθμιας περίθαλψης, με τη συνεργασία των Γιατρών του Κόσμου, σε 1.016 άτομα στη Δυτική Θεσσαλονίκη (Δήμοι Κορδελιού-Ευόσμου και Δέλτα) και στο Θριάσιο (Δήμος Ασπροπύργου) για το 2012. Η κινητή Ιατρική Ομάδα των Γιατρών του Κόσμου παρέιχε γενικές υπηρεσίες ανίχνευσης, διάγνωσης και συμβουλευτικής, καθώς και πιο εξειδικευμένες παιδιατρικές και γυναικολογικές εξετάσεις. Το πρόγραμμα συνεχίζεται και το 2013 καλύπτοντας ιατρικά περισσότερους από 1.000 κατοίκους του Θριασίου (Δήμοι Ελευσίνας, Μάνδρας - Ειδυλλίας και Μεγαρέων).



- Δωρεά πετρελαίου θέρμανσης (προπληρωμένες κάρτες ΕΚΟ αξίας € 500), σε 380 ανέργους μόνιμους κατοίκους των όμορων δήμων.
- Πρόγραμμα φιλοξενίας «Πάμε Κατασκήνωση» για περίπου 280 παιδιά από οικονομικά ασθενείς οικογένειες των όμορων δήμων.



- Στήριξη της λειτουργίας των Κοινωνικών Παντοπωλείων (των Δήμων Ασπροπύργου, Δέλτα, Ελευσίνας και Κορδελιού - Ευόσμου) με τη δωρεά διατακτικών για την αγορά τροφίμων.



- Δωρεά διατακτικών για τρόφιμα σε περισσότερες από 300 οικογένειες με οικονομικές δυσκολίες τις γιορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων.

- Επίσης ενισχύθηκαν οι παρακάτω ΜΚΟ: ΕΛΕΠΑΠ, ΙΠΑΠ Θεοτόκος, Ελληνική Ομάδα Διάσωσης, ΕΕΑ Μαργαρίτα, Φιλανθρωπικός Σύλλογος «ΑΓΙΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ», Ιερά Μητρόπολη Νίκαιας, Κέντρο Αποθεραπείας και Αποκατάστασης Παιδιών με Αναπηρία Αττικής, UNICEF, Σικιαρίδειο Ίδρυμα, Σωματείο «Αντιμετώπισης Παιδικού Τραύματος», Πανελλήνια Ένωση Τυφλών, MDA Hellas, Η ΠΙΣΤΗ, Ι.ΕΚ. Χατζηπατέρειο, Κέντρο Αγάπης Ελευσίνας - Φιλική Φωλιά, Συσσίτια Αγ. Γεωργίου Ελευσίνας.



Νέα Γενιά

- Επιβράβευση 327 νεοεισαχθέντων φοιτητών σε ΑΕΙ και ΤΕΙ ακαδημαϊκού έτους 2011-2012, οι οποίοι κατοικούν στους όμορους δήμους. Το πρόγραμμα την τελευταία τετραετία έχει επιβραβεύσει συνολικά, περίπου 1.300 φοιτητές.



Εκπαιδευτική Κοινότητα

- Δωρεά 170.000 λίτρων πετρέλαιο θέρμανσης, σε σχολεία των όμορων δήμων Θρειασίου και Δυτικής Θεσσαλονίκης. Στη διάρκεια της τελευταίας πενταετίας έχουν χορηγηθεί περίπου 700.000 λίτρα πετρελαίου θέρμανσης για τον ίδιο σκοπό.
- Δωρεά εκπαιδευτικού υλικού (αθλητικό υλικό, διαδραστικοί πίνακες, Η/Υ, τεχνικός εξοπλισμός) σε σχολεία των όμορων δήμων.
- Υποστήριξη σχολικών εκδηλώσεων.
- Οικονομική ενίσχυση προγραμμάτων του LSE, του European University Institute, του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου.



Έργα Υποδομής - Περιβάλλον - Αναβάθμιση Ποιότητας Ζωής

- Δωρεά καυσίμων για την πυροπροστασία του Δήμου Μάνδρας - Ειδυλλίας.
- Δωρεά οχημάτων ειδικού τύπου (καλαθοφόρο όχημα και όχημα γερανός) για τις ανάγκες του Δήμου Μάνδρας-Ειδυλλίας.



- Εγκατάσταση φωτοβολταϊκών συστημάτων σε δύο σχολεία της Δυτικής Θεσσαλονίκης.
- Κάλυψη εξόδων λειτουργίας της τοπικής συγκοινωνίας της δημοτικής ενότητας Νέας Περάμου (Μέγαρα).
- Κάλυψη κόστους συντήρησης του σταθμού μέτρησης ατμοσφαιρικής ρύπανσης του Δήμου Ασπροπύργου.

- Συνεισφορά στις εργασίες καθαρισμού στον Ασπρόπυργο και την Ελευσίνα στο πλαίσιο Παγκοσμίων Ημερών για το Περιβάλλον και τις Ακτές.
- Στήριξη λειτουργίας της Δημοτικής Βιβλιοθήκης του Δήμου Κορδελιού - Ευόσμου.
- Χορηγία προγράμματος περιβαλλοντικής προστασίας του Δήμου Αμπελοκήπων - Μενεμένης.
- Διοργάνωση εκδήλωσης για την Ημέρα Περιβάλλοντος στο Δήμο Ασπροπύργου: εργαστήρια για τα παιδιά, θεατρικά σκετς, μουσική παράσταση και ανταλλαγή βιβλίων, παιχνιδιών και παζλ.



- Χορηγία καυσίμων σε εθελοντικές ομάδες πυροπροστασίας (εθελοντική ομάδα Μεγάρων «Κούρος», Σύλλογος εθελοντών Θρειασίου πεδίου).

Αθλητισμός - Πολιτισμός

- Ετήσιες χορηγίες αθλητικών τοπικών συλλόγων και αθλητικών συλλόγων ΑμΕΑ.



- Κάλυψη δαπάνης αγοράς αθλητικού υλικού για κοινωνικούς και αθλητικούς φορείς
- Κάλυψη εξόδων στο πλαίσιο αθλητικών εκδηλώσεων
- Οικονομική ενίσχυση αθλητών / αθλητριών
- Οικονομική ενίσχυση και στήριξη εκδηλώσεων τοπικών πολιτιστικών συλλόγων
- Χορηγίες και οικονομική ενίσχυση σε μουσεία, πολιτιστικούς και εξωραϊστικούς φορείς, ΜΚΕ, εκδοτικούς οργανισμούς, κα.

Εθελοντισμός - Κοινωνική Αλληλεγγύη

- Προγράμματα Αιμοδοσίας, που συντονίζουν οι Εκπρόσωποι των Εργαζομένων. Ενίσχυση Τραπεζών Αίματος Νοσοκομείων με 500 φυάλες αίματος το χρόνο.



- Συμμετοχή στο «Δέντρο» των ΓτΚ με γάλατα που συγκέντρωσαν οι εργαζόμενοι του Ομίλου. Το «Δέντρο» από γάλατα, που στήθηκε στο κέντρο της Αθήνας, ήταν μια πράξη αγάπης για τις Ημέρες των Χριστουγέννων.



- Συγκέντρωση φαρμάκων για την ενίσχυση της δράσης των ΓτΚ σε Θρ-άσιο & Δυτ. Θεσσαλονίκη.

- Προσφορά βιβλίων, παιχνιδιών και πάζλ για την εκδήλωση στο πλαίσιο της Ημέρας Περιβάλλοντος που έγινε στο Δήμο Ασπροπύργου.
- Προετοιμασία και παρασκευή φαγητών και γλυκών από τους εργαζομένους για τα παιδιά του Ειδικού Δημοτικού Σχολείου Ελευσίνας, στο πλαίσιο σχολικής εορτής.

Επιπλέον, ο Όμιλος υποστήριξε, με διάφορους τρόπους φορείς (όπως Foundation for Global Compact, ΕΛΙΑΜΕΠ, Διεθνής Διαφάνεια Ελλάδος, ΣΕΒ, Κίνηση Πολιτών για μια ανοικτή κοινωνία) και την υλοποίηση συνεδρίων στις θεματικές περιοχές της ενέργειας, του περιβάλλοντος, της ΕΚΕ, των ΑΠΕ, της υγείας & ασφάλειας, της επιχειρηματικότητας και της οικονομίας.

Έντυπα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Μια ενδιαφέρουσα αναδρομή για τη σχέση του Ομίλου με τις τοπικές κοινωνίες την τελευταία πενταετία, γίνεται μέσα από δυο ξεχωριστά έντυπα. Με τίτλο «Ζούμε εδώ μαζί», τα έντυπα ΕΚΕ για το Θριάσιο και τη Δυτική Θεσσαλονίκη, περιγράφουν τις δράσεις μας και τη συνολική συνεισφορά μας στις τοπικές κοινωνίες.

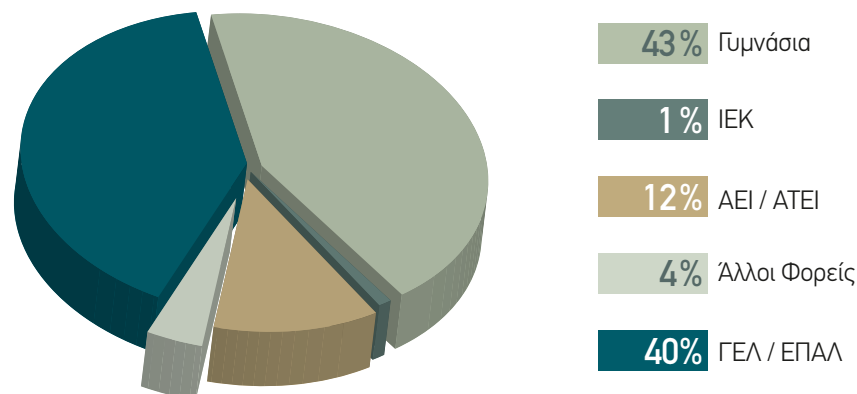


Εκπαιδευτικές Επισκέψεις στις Εγκαταστάσεις του Ομίλου

Οι εγκαταστάσεις του Ομίλου και κατά το 2012, υποδέχτηκαν, ξενάγησαν και ενημέρωσαν μεγάλο αριθμό (2.365 επισκέπτες, εκ των οποίων 1.460 στις ΒΕΑ και 905 στις ΒΕΘ) μαθητών, φοιτητών και καθηγητών, από εκπαιδευτικά ιδρύματα όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης.



Διάγραμμα 6.4.3: Εκπαιδευτικές επισκέψεις ανά βαθμίδα εκπαίδευσης



6.4.2 | Κοινωνική Συνεισφορά του Ομίλου εκτός Ελλάδος

Στις χώρες όπου ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ δραστηριοποιείται προσπαθεί να ικανοποιεί τις ανάγκες που προκύπτουν από τον πολυδιάστατο ρόλο του, ως κοινωνικός, πολιτιστικός και επιχειρηματικός εταίρος. Επιπλέον των χορηγιών και δωρεών υποστηρίζει έργα δημιουργίας υποδομών στις τοπικές κοινότητες με στόχο την ανάπτυξη και τη βελτίωση του επιπέδου ζωής, καλλιεργώντας φιλικές σχέσεις με τις γειτονικές χώρες.

Αυτή η δέσμευση του Ομίλου εστιάζεται, κυρίως, στην υποστήριξη των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, στην προστασία του

περιβάλλοντος, στην υποστήριξη πολιτιστικών και αθλητικών εκδηλώσεων και στην παροχή γενικότερης βοήθειας σε εκείνους που τη χρειάζονται.

Η συνολική δαπάνη του Ομίλου για δράσεις κοινωνικής υπευθυνότητας, εκτός Ελλάδας το 2012, ξεπέρασε το ποσό των € 500.000.

Από το μεγάλο αριθμό δράσεων εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, στις οποίες ο Όμιλος συμμετέχει ή υποστηρίζει, αναφέρονται ενδεικτικά παραδείγματα ανά χώρα, που απεικονίζουν το εύρος της δέσμευσής μας.

Στην π.Γ.Δ.Μ.

- Χορηγίες για την υποστήριξη πολιτιστικών εκδηλώσεων (όπως το μουσικό φεστιβάλ Ohrid Summer Fest 2012, το 42ο παιδικό φεστιβάλ τραγουδιού Zlatno Slavejce 2012, το Gala Ballet Concert).
- Χορηγίες για την υποστήριξη αθλητικών διοργανώσεων (όπως το Moto Club ALEKSANDAR για την οργάνωση Biking 2012, το 8ο διεθνές Children karate Tournament MAVASHI OPEN 2012) και διεθνών συνεδρίων (όπως το διεθνές συμπόσιο Energetic 2012, το Συνέδριο Χημικών & Τεχνολόγων και το 17ο annual assembly of ACI-Association of financial markets).
- Εθελοντική προσφορά των εργαζομένων, με κουπόνια τροφίμων, κατά την «ημέρα ενάντια στην πείνα», για την υποστήριξη ευπαθών κοινωνικά ομάδων (Ερυθρός Σταυρός Σκοπίων).
- Δωρεές σε είδος σε φορείς όπως το παιδικό χωριό SOS (εξοπλισμός σπιτιών), η Πυροσβεστική Υπηρεσία Σκοπίων (πυροσβεστικός αφρός), τα σχολεία Zlatan Sremec & Idnina για παιδιά με ειδικές ανάγκες (ρουχισμός), το δημοτικό σχολείο Miladinovci, του Δήμου Ilinden (πλήρης εξοπλισμός σχολείου για 420 μαθητές), το κέντρο επιμόρφωσης ατόμων με μειωμένη όραση (εξοπλισμός πληροφορικής).
- Συνέχεια της υποστήριξης του έργου αποχέτευσης επιφανειακών και ομβρίων υδάτων καθώς και της παρακολούθησης των υπογείων υδάτων στις περιοχές Bujkonci και Miladinovci, του Δήμου Ilinden.
- Δωρεά εξοπλισμού IT προς την ΜΚΟ "New Beginnings Children's Centre", ένα ίδρυμα για παιδιά με προβλήματα όρασης.



Στη Σερβία

- Δωρεά καυσίμων για την υποστήριξη του έργου φιλανθρωπικών και ανθρωπιστικών οργανώσεων (όπως HRH Crown Princess Katherine Foundation, maliVeliki ljudi Organisation).
- Δωρεά προς το Foundation Deki για τη στηρίξη ασθενών.
- Οικονομική ενίσχυση προς το "Home for mentally handicapped children and young people in Sremcica".
- Χορηγίες για την υποστήριξη αθλητικών φορέων και εκδηλώσεων (όπως αγώνες αυτοκινήτου, εθνική ομάδα ποδοσφαίρου, ομάδα μπάσκετ νέων Radnicki, Ολυμπιακή Ομάδα Σερβίας).
- Δωρεά καυσίμων προς το Monastery Kaludjerica.



Στην Κύπρο

- Κύριος χορηγός, για τέταρτη συνεχή χρονιά, της ποδηλατοδρομίας 500 χλμ. "Cycling for Kids". Τμήμα των εσόδων προσφέρθηκαν στην Πανγκύπρια Οργάνωση για Παιδιά με Καρκίνο και στον οργανισμό «One Dream one Wish».
- Χορηγός του ράλι "Racing with the Sun" όπου τα συμμετέχοντα οχήματα χρησιμοποιούσαν μόνο μπαταρίες συνδεδεμένες με ηλιακούς συλλέκτες.
- Δωρεές και ενισχύσεις προς διάφορους κοινωνικούς φορείς και ευπαθείς ομάδες (όπως Οργάνωση Παραπληγικών Κύπρου, Αρχιεπισκοπή Μαρωιτών Κύπρου, Cancer Association, Κέντρο Λόγου & Τέχνης Νεάπολης, Αντιλευχαιμικός Σύνδεσμος). Επίσης, εισφορές για τη σίτιση απόρων, παροχή τροφίμων σε άπορα παιδιά δημοτικών σχολείων & γυμνασίων και την περίθαλψη καρκινοπαθών.
- Χορηγίες για την οργάνωση ενημερωτικών και επιμορφωτικών εκδηλώσεων (όπως το 14ο Παγκόσμιο Σεμινάριο για την Οδική Ασφάλεια, Συνέδριο της ΠΕΟ (Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία), Σεμινάριο Ενεργειακής Διαχείρισης) και δωρεά εξοπλισμού (όπως απιδινωτή καρδιάς για το Δ. Παραλιμνίου).
- Υποτροφίες σε δύο δασκάλους δημοτικών σχολείων για να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικό σεμινάριο για την οδική ασφάλεια στην Αγγλία (οργανωμένο από την The Royal Society for the Prevention of Accidents).
- Χορηγίες αθλητικών σωματείων (όπως Children Football Association, τουρνουά γκολφ, ομίλου αντισφαίρισης Γεροσκύπου, ομάδα μπάσκετ Εγκωμής) & πολιτιστικών εκδηλώσεων (όπως ράλι ιστορικού αυτοκινήτου, λαογραφικός όμιλος Λευκωσίας, πολιτιστική εκδήλωση Δ. Πάφου).



Στο Μαυροβούνιο

- Δωρεά πετρελαίου θέρμανσης & κίνησης προς το ορφανοτροφείο "Mladost" στη Bijela.
- Οικονομική ενίσχυση προς πολιτιστικούς και αθλητικούς φορείς για την οργάνωση εκδηλώσεων (όπως αθλητική εκδήλωση στο Zabljak, περιοδεία της Gradska Muzika Kotor και της JEDINSTVO Kotor).
- Χορηγία προς Secretariat for Social Welfare of Podgorica για την προμήθεια 2.500 ημερήσιων μερίδων φαγητού για απόρους.
- Χορηγία προς την Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης του Μαυροβουνίου.
- Δωρεά πετρελαίου κίνησης σε δήμους που επλήγησαν από ισχυρές χιονοπτώσεις.



Στη Βουλγαρία

- Συνεχίστηκε η χορηγία του προγράμματος "Call When You Get There", που οργανώνεται από το 2006, και στοχεύει στην ανάπτυξη ασφαλούς και υπεύθυνου τρόπου οδήγησης. (<http://www.eko.bg/Text.aspx?menuitemid=110&lan=1>). Το πρόγραμμα καλύπτει μια ευρεία γκάμα θεμάτων οδικής ασφάλειας όπως: φωτισμός διαβάσεων πεζών, διαγωνισμός καλύτερης ιδέας για την οδική ασφάλεια, επιμορφωτικές εκδηλώσεις σε παιδικούς σταθμούς σχετικά με την οδική ασφάλεια.
- Οικονομική ενίσχυση πολιτιστικών και αθλητικών εκδηλώσεων (όπως Bulgarian Motorcycling Federation, Brimabuild Racing Team, Olympia football club).
- Χορηγία Εθνικής Ομάδας για το Homeless World Soccer Cup με σκοπό την ενεργοποίηση αστέγων να αλλάξουν τρόπο ζωής.



07

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



7.1 | Βραβεύσεις

Ο Όμιλος και κατά το 2012 διακρίθηκε για τις επιδόσεις του στη βιώσιμη ανάπτυξη. Οι παρακάτω βραβεύσεις και διακρίσεις συνιστούν αναγνώριση της πολιτικής και της στρατηγικής, που ακολουθούνται στο τρίπτυχο οικονομικές επιδόσεις, διαχείριση περιβάλλοντος, σεβασμός προς την κοινωνία.

Πίνακας 7.1.: Βραβεύσεις εταιρειών του Ομίλου κατά το 2012

Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ	1ο Βραβείο Διεργασίας	Από τον ΠΑΣΕΠΠΕ, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Π.Ε.Κ.Α., στο πλαίσιο των Ελληνικών Βραβείων Επιχειρήσεων για το Περιβάλλον.
	Βραβείο (χρυσό) στο CR Index για τις επιδόσεις σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης σε συνεργασία με τον Οργανισμό Business in the Community (BITC). Για τη σημαντική πρόοδο που επέδειξε σε σχέση με την αντίστοιχη περσινή αξιολόγηση.
	Best Progress GOLD award	
	Διάκριση για το Δείκτη Αντίληψης στις κατηγορίες: Διακυβέρνηση, Κοινωνία, Περιβάλλον, Εργασιακά, Προσέγγιση Συμμετόχων.	Βραβεία "BRAVO" Βιώσιμης Ανάπτυξης στο πλαίσιο της διαδικασίας Αξιολόγησης Κοινωνικών Απολογισμών.
	5η θέση μεταξύ των ενεργειακών εταιρειών στον τομέα «Διύλιση και Εμπορία Πετρελαίου & Φυσικού Αερίου (Europe, Middle East, Africa)» και 59η θέση σε συνολική απόδοση στην ευρύτερη περιοχή (EMEA).	Διεθνής οργανισμός Platts
	Διάκριση για το Δείκτη Βιωσιμότητας στην κατηγορία των Καλύτερων Απολογισμών Βιωσιμότητας.	Βραβεία "BRAVO" Βιώσιμης Ανάπτυξης στο πλαίσιο της διαδικασίας Αξιολόγησης Κοινωνικών Απολογισμών.
	1ο Βραβείο Δημοφιλέστερης Εταιρείας στην ΕΚΕ	Στο πλαίσιο του συνεδρίου CEO & CSR Money Conference 2012: «Ένας νέος δείκτης μέτρησης της επιτυχίας κρατών και επιχειρήσεων», απενεμήθησαν τα βραβεία ΕΚΕ και βιώσιμης ανάπτυξης «THALES - CEO & CSR 2012».
	1ο Βραβείο Καλύτερης Εισηγμένης Εταιρείας στην ΕΚΕ	Στο πλαίσιο του συνεδρίου CEO & CSR Money Conference 2012: «Ένας νέος δείκτης μέτρησης της επιτυχίας κρατών και επιχειρήσεων», απενεμήθησαν τα βραβεία ΕΚΕ και βιώσιμης ανάπτυξης «THALES - CEO & CSR 2012».
ΟΚΤΑ AD ΣΚΟΡJE	3ο Βραβείο Καλύτερης Ομάδας ΕΚΕ	Στο πλαίσιο του συνεδρίου CEO & CSR Money Conference 2012: «Ένας νέος δείκτης μέτρησης της επιτυχίας κρατών και επιχειρήσεων», απενεμήθησαν τα βραβεία ΕΚΕ και βιώσιμης ανάπτυξης «THALES - CEO & CSR 2012».
	Τιμητική διάκριση	Δήμος Ilinden.
	Βραβείο	Στην ΟΚΤΑ απονεμήθηκε τιμητικό βραβείο από την Energy Association της πΓΔΜ για την συνεχή στήριξη που παρέιχε.
	Πιστοποιητικό 1ης θέσης	Το "Euro Business Centre" κατέταξε την εταιρεία στην 1η θέση της κατηγορίας "Largest companies in FYROM".
	Τιμητική διάκριση	Ερυθρός Σταυρός: Skorje & Δήμος Gazi Baba (FYROM).
	Τιμητική διάκριση	Απονεμήθηκε από τα σχολεία "Special Elementary School Idnina" και "Zlatan Sremac, for children with special needs".
	Τιμητική διάκριση	Παιδικό χωριό SOS FYROM.
Πιστοποιητικό Αριστείας	Το Institute for Interlaboratory Studies με έδρα την Ολλανδία, βράβευσε το εργαστήριο της ΟΚΤΑ για την επιτυχή συμμετοχή του σε διεργαστηριακούς ελέγχους καυσίμων.	
ΕΚΟ SERBIA AD	Έπαινος ΕΚΕ	Ίδρυμα για παιδιά: "Kolevka" Subotica & Sremcica Beograd.

7.2 | Συμμετοχές - Κοινές Δράσεις με άλλους φορείς

Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, ως Όμιλος, είναι μέλος, από το 2005, του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (μέλος του CSR Europe) και του Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του ΣΕΒ. Ο Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου έχει τη θέση του αντιπροέδρου στο Συμβούλιο αυτό.

Ο Όμιλος, στο πλαίσιο της καλύτερης λειτουργίας και της υλοποίησης της στρατηγικής του για βιώσιμη ανάπτυξη είναι μέλος των παρακάτω φορέων:

Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εξαγωγέων (ΠΣΕ)

Σύνδεσμος Ανωνύμων Εταιρειών και ΕΠΕ (ΣΑΕ-ΕΠΕ)

Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ)

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)

Σύνδεσμος Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών

Ελλάδος (ΣΕΕΠΕ)

ΣΒΒΕ

ΕΕΔΕ

EUROCHLOR

FRI (Fractionation Research Institute)

MTI (Material Technology Institute)

ΙΒΕΠΕ

ΕΒΕΘ (Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης)

Ελληνικό Ινστιτούτο Προμηθειών

EUROPIA

CONCAWE

Εμπορικό Επιμελητήριο Κύπρου (ΚΕΒΕ)

Cyprus Employers & Industrialists Federation (OEB)

KODAP (Cyprus strategic stocks)

CYMEPA (Cyprus Marine Environment Protection Association)

The Bulgarian Fuels and LPG Association

The Hellenic Business Council

The Bulgarian Business Leaders Forum

American Chamber of Commerce

Η ΕΚΟ συμμετέχει στα Executive Board των MNE Economy Chamber, American Chamber & Institute of Standardization στο Μαυροβούνιο.

Η ΟΚΤΑ είναι μέλος στο: European Business Association, ACI-Financial Markets Association, Economic Chamber, American Chamber of Commerce, Association of Energetic - ZEMAK, Partnership for clean fuels and vehicles, MANU (Country's Academy of Science and Art) in WEC (World Energy Council, Vocational Education and Training Centre (VET).

Η ΕΚΟ Serbia είναι ιδρυτικό μέλος στο Association UNKS (Association of oil companies in Serbia) μαζί με άλλες εταιρείες εμπορίας του ανταγωνισμού. Επίσης είναι μέλος στο FIC member (Foreign Investors Council) από το 2002.

Συμμετοχή σε κοινές δράσεις με ομοειδείς εταιρείες και άλλους φορείς

Το 2012, η εταιρεία συμμετείχε σε διημερίδα εκπαίδευσης εργολάβων της περιοχής της Θεσσαλονίκης, που οργάνωσε η ΤΙΤΑΝ, παρουσιάζοντας τις διαδικασίες ασφάλειας που ακολουθούνται στις εγκαταστάσεις των ΕΛ.ΠΕ.

Επίσης ο Όμιλος:

- Προώθησε θέσεις που αφορούσαν τροποποιήσεις οδηγιών ή νέες οδηγίες και γενικότερα θέματα για το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια, μέσω της μόνιμης ελληνικής αντιπροσωπείας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, του Οργανισμού Ευρωπαϊκών Διυλιστηρίων για το Περιβάλλον, την Υγεία και Ασφάλεια (CONCAWE) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Βιομηχανιών Πετρελαιοειδών (EUROPIA), όπου τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ είναι μέλος.
- Συμμετείχε ενεργά στο "11th European Symposium on Polymer Blends" (Ισπανία, 25-28.03.2012), στα πλαίσια ερευνητικής συνεργασίας του ΤΕΤΕΠ με το Εργαστήριο Τεχνολογίας Πολυμερών του ΕΜΠ, με παρουσίαση (poster) της εργασίας "The effect of extrusion reprocessing on structure and properties of isotactic polypropylene".
- Παρουσίασε στο 5^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Θερμικής Ανάλυσης & Θερμιδομετρίας (ΘΕΡΜΑ 2012), Θεσσαλονίκη 25-27.05.2012, στα πλαίσια της ερευνητικής συνεργασίας του ΤΕΤΕΠ (Τμήμα Εργαστηρίων και Τεχνικών Εφαρμογών Πλαστικών των ΒΕΘ) με το Εργαστήριο Τεχνολογίας Πολυμερών του ΕΜΠ, εργασία με τίτλο "Effect of extrusion reprocessing on the thermal stability and transitions of polyolefin systems".
- Παρουσίασε στο International Conference on Biofuels for Sustainable Development of Southern Europe (Bio4SuD), που έγινε στη Θεσσαλονίκη 19-20 Νοεμβρίου 2012, εργασία στελεχών των ΒΕΘ με τίτλο "Effectiveness of CoMo and NiMo Catalyst on Co-hydroprocessing of Heavy Atmospheric Gas Oil-Waste Cooking Oil".
- Συμμετείχε με δύο παρουσιάσεις στο Συνέδριο Corporate Waste and Recycling με τίτλους «Βιώσιμη ανάπτυξη για τα ΕΛΠΕ: Έργο Εκσυγχρονισμού του Διυλιστηρίου Ελευσίνας» και «Διαχείριση Ελαιώδους Λάσσης Διυλιστηρίου».
- Υπέβαλε υποψηφιότητα για τα βραβεία καλών πρακτικών ασφάλειας στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στις 3.09.2012 στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής εκστρατείας με θέμα την «Πρόληψη των κινδύνων στην εργασία με την συμμετοχή όλων».
- Έκανε παρουσιάσεις σε διημερίδα που οργάνωσε ο ΤΙΤΑΝ για εργολάβους στη Θεσσαλονίκη, στις 10-11.12.12, με θέμα «Υγεία και Ασφάλεια Εργασίας: Προκλήσεις - Συνεχής Βελτίωση».
- Συμμετείχε με παρουσίαση σε συνέδριο HSE, στις 21.11.2012, με θέμα «Προαγωγή διοικητικών ικανοτήτων στελεχών για την βελτίωση της ασφάλειας».
- Συμμετείχε στο πρόγραμμα Responsible Care που οργάνωσε ο ΣΕΧΒ για Χημικά στις ΒΕΘ, τον Αύγουστο 2012.
- Συμμετείχε, και είχε την προεδρία, στο SMG του CONCAWE (annual safety statistics, operator shelters, H2S detectors, retail safety, learning from incidents etc.), στις Βρυξέλλες από 1.01.2011 μέχρι σήμερα.

Πέραν των παραπάνω ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ:

- Προωθεί τις εταιρικές και ελληνικές θέσεις για σημαντικά θέματα, όπως ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός REACH, η Εμπορία Διοξειδίου του Άνθρακα κ.ά. συμμετέχοντας σε ομάδες εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης της Πετρελαιοβιομηχανίας (EUROPIA). Σημειώνεται ότι τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ είναι μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο της EUROPIA.
- Συμμετέχει στην αρμόδια επιτροπή του ΟΗΕ για την κλιματική αλλαγή, στις αρμόδιες ομάδες εργασίας για τις Βέλτιστες Διαθέσιμες Τεχνικές (BATs) και την αναθεώρηση των αντίστοιχων κειμένων αναφοράς (BREFs - Refinery and Large Combustion Plants), στη διυπουργική επιτροπή για το διοξείδιο του άνθρακα και τη σχετική ευρωπαϊκή οδηγία.

Στη χάραξη της περιβαλλοντικής πολιτικής και στρατηγικής του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, κάθε έργο και πρόταση αξιολογείται προκαταβολικά, με στόχο την έγκαιρη αντιμετώπιση των όποιων αρνητικών για το περιβάλλον επιπτώσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Όμιλος λειτουργεί και επενδύει με βάση την αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης προς όφελος της κοινωνίας και του περιβάλλοντος.

Εργαζόμενοι από το Τμήμα Εργαστηρίων και Τεχνικών Εφαρμογών Πλαστικών των ΒΕΘ συμμετέχουν στο πρόγραμμα Leonardo da Vinci CHEMLAB II, διάρκειας 24 μηνών. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα έγινε στα πλαίσια του διαρκούς προγράμματος εκπαίδευσης. Πρόκειται για ένα Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Συνεργασίας με στόχο τη δια βίου εκπαίδευση νέων εργαζόμενων (σύστημα DUAL-VET όπου παρέχεται τεχνική και εξειδικευμένη γνώση), που δεν κατέχουν πανεπιστημιακό πτυχίο, σε σύγχρονες τεχνολογίες με στόχο τη βελτίωση των ικανοτήτων τους.

Στη συγκεκριμένη συνεργασία συμμετέχουν 12 εταίροι από Πανεπιστήμια, Οργανισμούς και Ιδιωτικές Επιχειρήσεις.

Μεταξύ των στόχων είναι η προσέγγιση μαθητευόμενων και εκπαιδευόμενων από διαφορετικές χώρες και εθνικότητες, η προώθηση της Ευρωπαϊκής Ιδέας, η ενίσχυση της κινητικότητας ανάμεσα στα κράτη - μέλη και τις συνεργαζόμενες χώρες, και η καλλιέργεια ενός «Πανευρωπαϊκού Κριτηρίου Ποιότητας στην Αναλυτική Χημική Επαγγελματική Εκπαίδευση» για μαθητευόμενους νέους που δεν κατέχουν πτυχίο πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης.

Στο παραπάνω πλαίσιο αναπτύσσεται ένα καινοτόμο εκπαιδευτικό σχέδιο, βασισμένο σε μια προσέγγιση συνδυασμένης θεωρητικής και πρακτικής εξάσκησης σε αναλυτικές μεθόδους και στρατηγικές, σε επίκαιρες αναλυτικές μεθόδους και τεχνικές, καθώς και σε βιομηχανικές και τεχνολογικές προκλήσεις, με ιδιαίτερη έμφαση στη φασματοσκοπία μαζών. Οι γνώσεις αυτές θα πιστοποιούνται με την παροχή ενός κοινώς αποδεκτού πιστοποιητικού εκπαίδευσης, που εξασφαλίζει την ποιότητα και την πληρότητα των γνώσεων του εκπαιδευόμενου.



7.3 | Συνάφεια του Απολογισμού με τις Αρχές UNGC & τους Δείκτες GRI

Η πρώτη αναφορά στους δείκτες GRI έγινε κατά τη σύνταξη της Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης 2007, του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ. Έκτοτε, ο Όμιλος εθελοντικά χρησιμοποιεί αυτούς τους δείκτες για να αποτυπώσει την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοσή του.

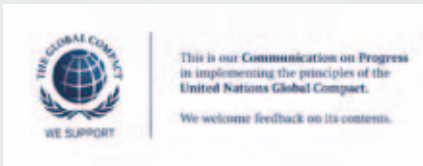
Το 2008, ο Όμιλος δεσμεύτηκε και τυπικά για την ενσωμάτωση των 10 αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UNGC) στην εταιρική στρατηγική και κουλτούρα του και για να τις προβάλει στους επιχειρηματικούς τομείς που έχει επιρροή. Αυτή η δημόσια δέσμευση εκφράζει την επιθυμία της διοίκησης, των εργαζομένων αλλά και όλου του Ομίλου για ενσωμάτωση και προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης στις επιχειρηματικές δράσεις.

Η επιδίωξη για βιώσιμη ανάπτυξη προσδιορίζεται από τις επιχειρηματικές αξίες & αρχές του Ομίλου και είναι ορατή στις πολιτικές και την κουλτούρα του. Μέσω αυτών ο Όμιλος και οι εργαζόμενοι δεσμεύονται για συνεχή φροντίδα του περιβάλλοντος, για δημιουργία συνθηκών ασφαλούς εργασιακού χώρου και υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς.

Στο παραπάνω πλαίσιο, αυτός ο Απολογισμός καλύπτει και τις απαιτήσεις της έκθεσης «Communication on Progress» (advanced level), παρουσιάζοντας την ένταξη των αρχών του UNGC στη στρατηγική, στις δραστηριότητες και στα προγράμματα που ο Όμιλος υποστηρίζει και συμμετέχει.

Στον πίνακα 7.3.1 αποτυπώνονται η αντιστοιχία αρχών UNGC & δεικτών GRI με τις αντίστοιχες παραπομπές στις σχετικές ενότητες του Απολογισμού.

Αντίστοιχα, στον πίνακα 7.3.2 αντιστοιχούνται οι δείκτες του GRI με τις σχετικές αναφορές στον Απολογισμό. Επίσης, πρόσθετη πληροφόρηση παρέχεται, για όσους δείκτες είναι απαραίτητο, με τη μορφή σχολίων.



Πίνακας 7.3.1: 2Αυτό-αξιολόγηση σύμφωνα με τα 21 κριτήρια του GC Advanced level COP, (01.03. 2013) και παραπομπή σε αντίστοιχους δείκτες του GRI στον Πίνακα 7.3.2 για σύνδεση με σελίδες αυτού του Απολογισμού

	Criteria Summary	Best Practices	Self-Assessment	GRI Indices, Table 7.3.2 and/or report's sections
	Strategies & Operations			
1	The COP describes mainstreaming into corporate functions and business units	<ul style="list-style-type: none"> Place responsibility for execution of sustainability strategy in relevant corporate functions (procurement, government affairs, human resources, legal, etc) ensuring no function conflicts with company's sustainability commitments and objectives. Align strategies, goals and incentive structures of all business units and subsidiaries with corporate sustainability strategy. Ensure that different corporate functions coordinate closely to maximize performance and avoid unintended negative impacts. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<p>1.1, 4.1, 4.6 Moreover, sustainability responsibilities are assigned to Directorates of Procurement, HR, Environment, H & S.</p> <p>4.1, 4.5, 4.8, DMAs</p> <p>4.1-4.7, 4.9, 4.10</p>
2	The COP describes value chain implementation	<ul style="list-style-type: none"> Analyze each segment of the value chain carefully, both upstream and downstream, when mapping risks, opportunities and impacts. Communicate policies and expectations to suppliers and other relevant business partners. Implement monitoring and assurance mechanisms (e.g. audits/screenings) for compliance within the company's sphere of influence. Undertake awareness-raising, training and other types of capacity building with suppliers and other business partners. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<p>1.2, 4.13-4.16</p> <p>4.16, SO5, (sections 6.3, 6.4)</p> <p>4.8, 4.9, 4.12 (section 2)</p> <p>Sections 4.10, 5.3.3</p>
	<i>Robust Human Rights Management Policies & Procedures</i>	<p>Our Commitment</p> <ul style="list-style-type: none"> We respect human rights within our area of influence and operate our businesses in such a way as to make us an exemplary employer. We aim to be the preferred employer with a respectful corporate culture and support for our employees' well-being. 	<p>Systems</p> <ul style="list-style-type: none"> Code of Conduct Corporate S & H Policy Internal Labour Regulation Procurements' Regulation <p>Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> Integrated relevant parts of our Codes, Policy or Regulations into new supply contracts Corporate Health Policy (campaign and expanded measurement) Group wide awareness and training programs on Corporate Values / Human Rights / Code of Conduct <p>Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> Relevant GRI indicators 	

3	The COP describes robust <i>commitments, strategies or policies</i> in the area of human rights	<ul style="list-style-type: none"> • Commitment to comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever the company operates. • Integrated or stand-alone statement of policy expressing commitment to respect and support human rights approved at the most senior level of the company. • Statement of policy stipulating human rights expectations of personnel, business partners and other parties directly linked to operations, products or services. • Statement of policy publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties. 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>HR DMA, Sections 6.1-6.2</p> <p>4.8-4.9, 4.11-4.13, HR DMA</p> <p>4.8-4.9, 4.11-4.13, HR DMA</p> <p>The annual edition of this Sustainability Report</p>
4	The COP describes effective <i>management systems</i> to integrate the human rights principles	<ul style="list-style-type: none"> • Process to ensure that internationally recognized human rights are respected. • On-going due diligence process that includes an assessment of actual and potential human rights impacts. • Internal awareness-raising and training on human rights for management and employees. • Operational-level grievance mechanisms for those potentially impacted by the company's activities. • Process and programs in place to support human rights through: core business; strategic philanthropic/social investment; public policy engagement/advocacy; partnerships and/or other forms of collective action. 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>4.8, 4.12 (sections 6.1, 6.2)</p> <p>HR DMA, HR1-2, HR4-7, HR9, S01</p> <p>HR3, HR8, HR DMA</p> <p>HR9, S01</p> <p>HR DMA, HR1-HR11, S01, S09, S010</p>
5	The COP describes effective <i>monitoring and evaluation mechanisms</i> of human rights integration	<ul style="list-style-type: none"> • System to monitor the effectiveness of human rights policies and implementation with quantitative and qualitative metrics, including in the supply chain. • Monitoring drawn from internal and external feedback, including affected stakeholders. • Leadership review of monitoring and improvement results. • Process to deal with incidents the company has caused or contributed to for internal and external stakeholders. • Outcomes of integration of the human rights principles. 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>HR DMA, 4.4, HR1-9</p> <p>4.17</p> <p>4.1, 4.4, 4.9</p> <p>HR9-11, S01 (section 4.9, crisis manual)</p> <p>HR2, HR10-11</p>

	<i>Robust Labour Management Policies & Procedures</i>	<p>Our Commitment We respect the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the ILO, in accordance with national & European legislation.</p> <p>Systems</p> <ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Internal Labour Regulation • Procurements' Regulation • Corporate Governance Code • Embedding a common corporate culture • Working with employee representatives UNGC & CSR networks 	<p>Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintained an ongoing dialogue with the concerned parties • Reached wage agreements in Greece • A competitive edge through diversity • Employees development • Vocational training • Code of Conduct presentation and awareness program • Regular dialogue with Unions <p>Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Group wide presentation and awareness program of the Code of Conduct (including reference to ILO core labor standards) • Scheduled conduct of Employee Opinion Surveys • Relevant GRI indicators
6	The COP describes robust <i>commitments, strategies or policies</i> in the area of labour	<ul style="list-style-type: none"> • Reference to principles of relevant international labour standards (ILO Conventions) and other normative international instruments in company policies. • Reflection on the relevance of the labour principles for the company. • Written company policy to obey national labour law, respect principles of the relevant international labour standards in company operations worldwide, and engage in dialogue with representative organization of the workers (international, sectoral, national). • Specific commitments and Human Resources policies, in line with national development priorities or decent work priorities in the country of operation. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1.1, 1.2, 4.8, 4.12-13, 4.17, LA DMA 4.17 ✓ LA DMA, 4.17 ✓ 4.8, 4.12-13, see also Group's Internal Labor Code, http://www.helpe.gr/Uploads/resource/Πολιτική%20ΥΑΠ%20-NEA-2008.pdf ✓ LA DMA, LA1 - 15
7	The COP describes effective <i>management systems</i> to integrate the labour principles	<ul style="list-style-type: none"> • Risk and impact assessments in the area of labour. • Dialogue mechanism with trade unions to regularly discuss and review company progress in addressing labour standards. • Allocation of responsibilities and accountability within the organization. • Internal awareness-raising and training on the labour principles for management and employees. • Grievance mechanisms, communication channels and other procedures (e.g., whistleblower mechanisms) available for workers to report concerns, make suggestions or seek advice, designed and operated in agreement with the representative organization of workers. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1.2, 4.17, 4.18, LA DMA ✓ LA4, see section 6.1 ✓ 4.1, 4.6, 4.8, 4.9 ✓ LA10 - 13 ✓ 4.4

8	The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of labour principles integration	<ul style="list-style-type: none"> • System to track and measure performance based on standardized performance metrics. • Dialogues with the representative organization of workers to regularly review progress made and jointly identify priorities for the future. • Audits or other steps to monitor and improve the working conditions of companies in the supply chain, in line with principles of international labour standards. • Outcomes of integration of the Labour principles. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<p>4.1, 4.9, LA DMA, LA3-8, LA11-12, LA14</p> <p>HR1-2 (section 2)</p> <p>4.1, 4.9, LA DMA, LA4, HR4-7</p>
	<i>Robust Environmental Management Policies & Procedures</i>	<p>Our Commitment</p> <ul style="list-style-type: none"> • We recognize that our production, transport and storage activities have an impact on the environment. • We are constantly minimizing our business' impact on the environment, focusing on emissions, carbon efficiency and climate protection. <p>Systems</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Group-wide Environmental Policy and dedicated guidelines to improve environmental performance (ISO 14001). ■ Emissions measuring systems. ■ Carbon accounting and controlling system. ■ Member of relevant organizations for Sustainable Development and climate protection. 	<p>Actions</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Efficiency optimization within our fleet and buildings, tests and implementation of alternative technologies and fuels ■ Network and capacity optimization ■ Mobilization of employees with awareness campaigns, activities and rewards ■ Target to increase the percentage of employees working under ISO 14001 audited systems ■ Extension of the green product portfolio including efficient logistics solutions and carbon-neutral shipping ■ services with the introduction of the Group's first self-initiated climate protection project in Lesotho <p>Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Average Emission Intensity. Index value: 0,186 (GRI EN16) ■ Percentage of ISO 14001 coverage increased to 91% (previous year: 88%) ■ Relevant GRI environmental indicators 	
9	The COP describes robust <i>commitments, strategies or policies</i> in the area of environmental stewardship	<ul style="list-style-type: none"> • Reference to relevant international conventions and other international instruments. • Reflection on the relevance of environmental stewardship for the company. • Written company policy on environmental stewardship. • Specific commitments and goals for specified years. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<p>4.8, 4.12-13 (section 3.2)</p> <p>1.1, 1.2, 4.17, EN DMA</p> <p>4.8, EN DMA http://www.helpe.gr/Uploads/resource/Πολιτική%20ΥΑΠ%20-NEA-2008.pdf</p> <p>EN DMA, EN1-30</p>

10	The COP describes effective <i>management systems</i> to integrate the environmental principles	<ul style="list-style-type: none"> • Environmental risk and impact assessments. • Assessments of lifecycle impact of products, ensuring environmentally sound management policies. • Allocation of responsibilities and accountability within the organisation. • Internal awareness-raising and training on environmental stewardship for management and employees. • Grievance mechanisms, communication channels and other procedures (e.g. whistleblower mechanisms) for reporting concerns or seeking advice regarding environmental impacts. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ 	<p>4.11, PR1, EN DMA</p> <p>PR1</p> <p>EN DMA, 4.1, 4.6, 4.8, 4.9</p> <p>LA10</p> <p>4.4, S01</p>
11	The COP describes effective <i>monitoring and evaluation mechanisms</i> for environmental stewardship	<ul style="list-style-type: none"> • System to track and measure performance based on standardized performance metrics. • Leadership review of monitoring and improvement results. • Process to deal with incidents. • Outcomes of integration of the environmental principles. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<p>4.1, 4.9, EN1-3, EN5-6,</p> <p>EN8, EN10, EN12-14</p> <p>EN16,</p> <p>EN18-20, EN25-27, EN DMA</p>
<i>Robust Anti-Corruption Management Policies & Procedures</i>		<p>Our Commitment</p> <p>We do not tolerate corruption and are committed to compliance with international antibribery standards, as stated in the Global Compact and regional anti-corruption and bribery legislation.</p> <p>Systems</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Code of Conduct ■ Corporate Governance Code ■ Internal Labour Regulation ■ Procurements' Regulation ■ Third-party compliance standards 	<p>Actions</p> <p>Follow-up activities to intensify Anti-Corruption and anti-bribery policies.</p> <p>Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Internal Auditing investigates concerns and concludes them ■ Relevant GRI indicators ■ Third-party audits review ■ Review of the existing compliance processes as part of the risk management project 	
12	The COP describes robust <i>commitments, strategies or policies</i> in the area of anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Support by the organization's leadership for anti-corruption. • Publicly stated formal policy of zero-tolerance of corruption. • Commitment to be in compliance with all relevant anti-corruption laws, including the implementation of procedures to know the law and monitor changes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<p>Code of Ethics</p> <p>4.8, 4.12, SO DMA, S05, code of ethics</p> <p>Corporate Governance, Code of Ethics</p>

13	The COP describes effective <i>management systems</i> to integrate the anti-corruption principle	<ul style="list-style-type: none"> • Human Resources procedures supporting the anti-corruption commitment or policy, including communication to and training for all employees. • Internal checks and balances to ensure consistency with the anti-corruption commitment. • Management responsibility and accountability for implementation of the anti-corruption commitment or policy. 	✓	S0 DMA, Code of Ethics, S02-4
		<ul style="list-style-type: none"> • Internal accounting and auditing procedures related to anticorruption. 	✓	Corporate Governance, S02, S04
			✓	4.1, 4.6, 4.8, 4.11, S0 DMA, code of ethics
			✓	S04, Corporate Governance
14	The COP describes effective <i>monitoring and evaluation mechanisms</i> for the integration of anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership review of monitoring and improvement results. • Process to deal with incidents. • Public legal cases regarding corruption. • Use of independent external assurance of anti-corruption programmes. • Outcomes of integration of the anti-corruption principle. 	✓	4.1, 4.8, S02, S04
			✓	S02-4
			✓	S07-8
			✓	S02
			✓	S02-4
<i>Taking Action in Support of Broader UN Goals and Issues</i>				
15	The COP describes core business contributions to <i>UN goals and issues</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Align core business strategy with one or more relevant UN goals/issues. • Develop relevant products and services or design business models that contribute to UN goals/issues. • Adopt and modify operating procedures to maximize contribution to UN goals/issues. 	✓	<i>The following initiatives are embedded in the Group's business strategy & implemented in daily operations:</i>
			✓	<ul style="list-style-type: none"> • Human Rights • Children's Rights • Gender Equality • Health • Education • Humanitarian Assistance • Employment & Decent Working Conditions • Anti-Corruption • Biodiversity


16	The COP describes strategic social investments and philanthropy	<ul style="list-style-type: none"> • Pursue social investments and philanthropic contributions that tie in with the core competencies or operating context of the company as an integrated part of its sustainability strategy. • Coordinate efforts with other organizations and initiatives to amplify - and not negate or unnecessarily duplicate - the efforts of other contributors. • Take responsibility for the intentional and unintentional effects of funding and have due regard for local customs, traditions, religions, and priorities of pertinent individuals and groups. • Other established or emerging best practices. 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>S01, Sections 3.4 & 6.4</p> <p>Section 7.2</p> <p>Deemed immaterial, taking into account the locations of the Group's facilities</p> <p>Sections 6.4.1, 6.4.2</p>
17	The COP describes advocacy and public policy engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Publicly advocate the importance of action in relation to one or more UN goals/issues. • Commit company leaders to participate in key summits, conferences, and other important public policy interactions in relation to one or more UN goals/issues. 	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>CEO's message at page 8</p> <p>S05, see also section 7.2</p>
18	The COP describes partnerships and collective action	<ul style="list-style-type: none"> • Develop and implement partnership projects with public or private organizations (UN entities, government, NGOs, or other groups) on core business, social investments and/or advocacy. • Join industry peers, UN entities and/or other stakeholders in initiatives contributing to solving common challenges and dilemmas at the global and/or local levels with an emphasis on initiatives extending the company's positive impact on its value chain. 	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>S01</p> <p>4.13, see also section 7.2</p>
<i>Corporate Sustainability Governance and Leadership</i>				
19	The COP describes CEO commitment and leadership	<ul style="list-style-type: none"> • CEO publicly delivers explicit statements and demonstrates personal leadership on sustainability and commitment to the UN Global Compact. • CEO promotes initiatives to enhance sustainability of the company's sector and leads development of industry standards. • Make sustainability criteria and UN Global Compact principles part of goals and incentive schemes for CEO and executive management team. 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>CEO's message to stakeholders, page 8</p> <p>S05</p> <p>4.5</p>
20	The COP describes Board adoption and oversight	<ul style="list-style-type: none"> • Board establishes, where permissible, a committee or assigns an individual board member with responsibility for corporate sustainability. • Board (or committee), where permissible, approves formal reporting on corporate sustainability (Communication on Progress). 	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>4.9</p> <p>This report is approved and signed by the CEO</p>


21	The COP describes stakeholder engagement	<ul style="list-style-type: none"> Publicly recognize responsibility for the company's impacts on internal and external stakeholders. Define sustainability strategies, goals and policies in consultation with key stakeholders. Consult stakeholders in dealing with implementation dilemmas and challenges and invite them to take active part in reviewing performance. Establish channels to engage with employees and other stakeholders to hear their ideas and address their concerns, and protect "whistle-blowers". 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>1.2, see also Materiality & Stakeholders Inclusiveness at p. 4</p> <p>4.16, 4.17</p> <p>4.4, 4.16</p> <p>4.4, 4.14, 4.15</p>
<i>ANNEX: Business & Peace</i>				
	The COP describes policies and practices related to the company's core business operations in high-risk or conflict-affected areas	Neither HELLENIC PETROLEUM nor its subsidiaries are operating in high-risk or conflict-affected areas.		
	The COP describes policies and practices related to the company's government relations in high-risk or conflict-affected areas			
	The COP describes local stakeholder engagement and strategic social investment activities of the company in high-risk or conflict-affected areas			


Ερμηνεία Συμβόλων Πίνακα 7.3.2

 παραπομπή στον Ετήσιο Απολογισμό 2012. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί να τον δει στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.hellenic-petroleum.gr/Uploads/ANNUAL%20REPORT%202012_GR_new.pdf







 παραπομπή στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση Εταιρικής Χρήσης 2012. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί να τη δει στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.elpe.gr/Uploads/pdf/ΕΤΗΣΙΑ%20ΕΚΘΕΣΗ%20Δ%20Σ%20-%202012.pdf>





















 παραπομπή στον παρών Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας












 παραπομπή στον Κώδικα Δεοντολογίας, <http://www.elpe.gr/uploads/coc/index.html>




 παραπομπή στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, (διαθέσιμος μόνο στο intranet)








Πίνακας 7.3.2: Δείκτες GRI, σχόλια και σχετικές παραπομπές







GRI	Συνοπτική Περιγραφή	Αναπόκριση / Παραπομπή / Σχόλια
1	Στρατηγική	
1.1	Δήλωση της διοίκησης για τη σημασία της βιώσιμης ανάπτυξης	<p> σελ. 7</p> <p> σελ. 167 (Ε')</p> <p> σελ. 7</p>
1.2	Περιγραφή των σημαντικών επιπτώσεων, κινδύνων και ευκαιριών	<p> σελ. 7, 10-11, 18-21, 27-30, 63 (πίνακας 6.3.1)</p> <p> σελ. 105-108, 159-161 & 169-171</p> <p> σελ. 21-25, 53-57, 63-64</p> <p>Ο Όμιλος ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων προσφέροντας αμοιβές και παροχές σημαντικά υψηλότερες από τα ισχύοντα στην αγορά, εστιάζοντας στη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω προγραμματίων εκπαίδευσης και ανάπτυξης, παρέχοντας ευκαιρίες για εσωτερική ανέλιξη, καθώς προάγει την εξέλιξη εκ των έσω κατά κύριο λόγο, θεσπίζοντας και τηρώντας πολιτικές και διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού που προάγουν την αξιοκρατία, τη διαφάνεια, την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα, την εξωστρέφεια και την αναγνώριση και ανταμοιβή της προσφοράς.</p> <p>Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο Όμιλος είναι η διατήρηση εργασιακής ειρήνης, η ασφαλής λειτουργία των εγκαταστάσεων, η ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων λόγω του περιβάλλοντος εργασίας. Επίσης, οι αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον λόγω αλλαγών στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία (θέματα συμβάσεων, όρων εργασίας, αμοιβών).</p> <p>Το 2012 καταρτίστηκε αναθεωρημένο σχέδιο Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας για το προσωπικό της ΕΚΟ ΑΒΕΕ, με στόχο τη διασφάλιση των ομαλών εργασιακών σχέσεων. Επίσης σχεδιάστηκε αναθεωρημένο σύστημα αμοιβών & παροχών για τους εργαζόμενους της ΕΚΟ ΑΒΕΕ, εναρμονισμένο με σύγχρονες πρακτικές και με την εγχώρια αγορά, το οποίο έχει ως βασική επιδίωξη τον ανορθολογισμό του κόστους και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας.</p> <p>Στο πλαίσιο της ανάληψης πρωτοβουλιών και περαιτέρω δράσεων για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των εταιριών Εμπορίας του Ομίλου, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου συμμετέχει στο πρόγραμμα αναδιοργάνωσης «ΚΟΡΥΦΗ».</p> <p>Θέματα που προέκυψαν: Στην προσπάθεια εναρμονισμού με την διεθνή νομοθεσία και κανονισμούς Βιώσιμης Ανάπτυξης η Δ/ση Προμηθειών έχει προχωρήσει στην πρόσφατη ένταξη σχετικού ερωτηματολογίου στα εκάστοτε τεύχη διαγωνισμού κατά την αποστολή τους στους πιθανούς προμηθευτές. Λόγω της υφιστάμενης οικονομικής κρίσης για περιορισμό του ρίσκου «αστοχίας» συνεργασίας τουλάχιστον με τους σημαντικότερους προμηθευτές (π.χ. καταλύτες), η Δ/ση Προμηθειών έχει προχωρήσει σε κατηγοριοποίησή τους και παρακολούθηση των οικονομικών δεδομένων τους πριν και κατά την διενέργεια αιτημάτων προμήθειας.</p> <p>Εμπορία: Ολοκλήρωση της ενοποίησης οργανωτικών δομών των δύο (2) εμπορικών εταιριών (ΕΚΟ και ΕΚ), με τον ανασχεδιασμό του σχήματος της Διοίκησής τους και τη δημιουργία κοινών Διευθύνσεων, στο πλαίσιο της επίτευξης ευρύτερων οικονομικών και λειτουργικών συνεργιών.</p> <p>Διυλιστήρια Νότου: Εν όψει της ολοκλήρωσης του Έργου Αναβάθμισης του Διυλιστηρίου της Ελευσίνας, απαιτήθηκε η προσαρμογή των Διυλιστηρίων του Νότου στις νέες λειτουργικές απαιτήσεις με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους, τη διασφάλιση της ασφαλούς λειτουργίας των εγκαταστάσεων και την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Ομίλου στον τομέα της Διύλισης γενικά. Ειδικότερα ο όμιλος εφαρμόζει διαδικασίες και πρακτικές ασφάλειας, σύμφωνες με τα διεθνή πρότυπα, στους τομείς σχεδιασμού, λειτουργίας και συντήρησης εγκαταστάσεων και διαχείρισης έκτακτης ανάγκης. Ο Όμιλος επενδύει συνεχώς στον τομέα της ασφάλειας σε εξοπλισμό και συντήρηση και όλα τα διυλιστήρια λειτουργούν με τα πλέον σύγχρονα συστήματα αυτόματου ελέγχου.</p> <p>Η ΔΙΑΧΟΝ διαχειρίζεται όλα τα θέματα εργασιακών σχέσεων σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, ενώ εφαρμόζεται πλήρως η εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ. Παράλληλα, τηρούνται όλες οι υποχρεώσεις που απορρέουν από άλλες ισχύουσες Νομοθεσίες και Επιβλέποντες Φορείς (Άδεια Λειτουργίας Εργοστασίου, Περιβαλλοντικοί Όροι, Επιθεώρηση Εργασίας, κλπ). Οι Εργαζόμενοι (μέσω του Σωματίου) διαπραγματεύονται με την Εταιρία και δημιουργείται (σε περιοδική βάση με συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος) η εκάστοτε ΣΣΕ. Ταυτόχρονα, η Εταιρία παρακολουθεί τις διεθνείς εξελίξεις στο αντικείμενο της (μέσω Benchmarking με άλλες ομοειδείς, το πλέον πρόσφατο για τη Διαχοπ έγινε τον Νοέμβριο του 2011), αξιολογεί και επιλεκτικά υιοθετεί πρακτικές που αφορούν κυρίως την Τεχνολογία. Παράλληλα, οι αλλαγές σε σχετικές νομοθεσίες επέρχονται στη διάρκεια του έτους, η Εταιρία τις διερευνά και ανταποκρίνεται. Έτσι η Εταιρεία ανταποκρίνεται στις προσδοκίες</p>







GRI	Συνοπτική Περιγραφή	Ανταπόκριση / Παραπομπή / Σχόλια
		ες των εργαζομένων. Κατά το 2012 έγινε αλλαγή της κατηγορίας των ενσήμων των εργαζομένων στην Παραγωγή σε Βαρέα, σύμφωνα με την τροποποιημένη Νομοθεσία. Επίσης, στις 30 Απριλίου 2012 υπεγράφη νέα ΣΣΕ, χωρίς να επέλθει καμία μεταβολή στις αμοιβές και στις παροχές προς τους εργαζόμενους παρά το δυσμενές οικονομικό περιβάλλον.
2	Προφίλ Ομίλου	
2.1	Επωνυμία	Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ
2.2	Κύριες μάρκες, προϊόντα και/ή υπηρεσίες	 σελ. 22-24  σελ. 33-49  σελ. 143-147
2.3	Λειτουργική δομή, συμπεριλαμβανομένων των κύριων τομέων, των εταιρειών εκμετάλλευσης, των θυγατρικών και των κοινοπραξιών	 σελ. 11, 18-19  σελ. 13-14  σελ. 142-143, 163-167
2.4	Διεύθυνση έδρας Ομίλου	Χειμάρρας 8Α, Μαρούσι 151 25
2.5	Αριθμός των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται ο Όμιλος και τα ονόματα των χωρών που είτε διαθέτουν σημαντικές εγκαταστάσεις είτε είναι σχετικές με τα θέματα αειφορίας που καλύπτονται στον απολογισμό	 σελ. 3 (Όρια Απολογισμού), 14, 22-24, 46  σελ. 18, 78-80
2.6	Ιδιοκτησιακό καθεστώς και νομική μορφή	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ, Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ  σελ. 23
2.7	Αγορές που εξυπηρετούνται (συμπεριλαμβανομένης της γεωγραφικής ανάλυσης, των κλάδων που εξυπηρετούνται και των τύπων πελατών/δικαιούχων)	 σελ. 42-44  σελ. 22-24, 25  σελ. 143-147, 151-155
2.8	Κύρια μεγέθη, συμπεριλαμβανομένων του αριθμού εργαζομένων, των καθαρών πωλήσεων, της συνολικής κεφαλαιοποίησης και της ποσότητας των παρεχόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών	 σελ. 143-147, 149-155  σελ. 30-51, 72, 73-78  σελ. 15, 25, 46
2.9	Σημαντικές μεταβολές κατά τη διάρκεια της περιόδου απολογισμού σχετικά με το μέγεθος, τη δομή ή την κυριότητα	 σελ. 2-3 (Δομή, Όρια Απολογισμού) Το Νοέμβριο 2012 ο Όμιλος αποχώρησε από την αγορά της Αλβανίας.
2.10	Βραβεύσεις κατά τη διάρκεια της περιόδου απολογισμού	 σελ. 77
3	Παράμετροι Απολογισμού	
3.1	Περίοδος απολογισμού	Ιανουάριος - Δεκέμβριος.  σελ. 2
3.2	Ημερομηνία του προηγούμενου απολογισμού	Ανάρτηση στον διαδικτυακό τόπο του Ομίλου τον Ιούλιο 2013, (περίοδος Ιανουάριος - Δεκέμβριος 2012).  σελ. 2
3.3	Κύκλος απολογισμού	Ετήσιος (01.01 - 31.12)  σελ. 2


GRI	Συνοπτική Περιγραφή	Ανταπόκριση / Παραπομπή / Σχόλια																								
3.4	Σημείο επικοινωνίας για υποβολή ερωτημάτων σχετικά με τον απολογισμό	Σουλάκη Ράνια, Group CSR Director Mail: rsoulaki@helpe.gr Tel: +30 210 6302894, Fax: +30 210 6302573																								
3.5	Διαδικασία καθορισμού του περιεχομένου του απολογισμού	 σελ. 2-4 (Ενότητες: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ, ΔΟΜΗ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ, ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ, ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ) & σελ. 59																								
3.6	Όρια του απολογισμού	 σελ. 3 (Ενότητα - ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ)																								
3.7	Περιορισμοί ως προς το πεδίο ή το όριο του απολογισμού	 σελ. 3 (Ενότητα - ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ)																								
3.8	Βάση για την κατάρτιση απολογισμών για τις κοινοπραξίες, τις θυγατρικές, τις εκμισθωμένες εγκαταστάσεις, τις δραστηριότητες που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες και άλλα νομικά πρόσωπα που μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τη δυνατότητα σύγκρισης από περίοδο σε περίοδο και/ή μεταξύ των εταιρειών	 σελ. 2-3 (Ενότητες: ΔΟΜΗ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ, ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ)																								
3.9	Τεχνικές μέτρησης στοιχείων και βάσεις υπολογισμού, συμπεριλαμβανομένων των υποθέσεων και των τεχνικών εκτιμήσεων που εφαρμόζονται στην κατάρτιση των δεικτών και των υπόλοιπων πληροφοριών	 σελ. 2 (Ενότητα ΔΟΜΗ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ) Τα δεδομένα που παρουσιάζονται στον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας είτε έχουν μετρηθεί στα πλαίσια προγράμματος ελέγχου και καταγραφής (συνεχείς και ασυνεχείς μετρήσεις) είτε έχουν εκτιμηθεί με βάση διεθνώς αποδεκτές μεθοδολογίες εκτίμησης. Στην περίπτωση των μετρήσεων ακολουθούνται διεθνή πρότυπα μετρήσεων (ISO, ASTM) ενώ στην περίπτωση των εκτιμήσεων εφαρμόζονται μεθοδολογίες που κατά κύριο λόγο έχουν αναπτυχθεί σε συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς (όπως CONCAWE).																								
3.10	Επιπτώσεις των αναθεωρήσεων των πληροφοριών που συμπεριλήφθηκαν σε προγενέστερους απολογισμούς και αιτιολόγηση των αναδιατυπώσεων	 σελ. 2-3 (καμία αναθεώρηση πληροφοριών)																								
3.11	Σημαντικές αλλαγές, στο πεδίο, στο όριο ή στις μεθόδους εκτίμησης, σε σχέση με προηγούμενη περίοδο απολογισμού	 σελ. 3 (Ενότητα - ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ) (Καμία σημαντική αλλαγή).																								
3.12	Θέση των "Τυπικών Δημοσιοποιήσεων" που περιέχονται στον απολογισμό	 σελ. 99, (πίνακας 7.3.2)																								
3.13	Πολιτική και ισχύουσα πρακτική για την διασφάλιση πιστοποίησης του απολογισμού από τρίτους	 σελ. 3 (Ενότητα ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ) & σελ. 123-127																								
4	Διακυβέρνηση - Δεσμεύσεις																									
4.1	Δομή διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των επιτροπών που ελέγχονται από τον ανώτατο φορέα διακυβέρνησης, ο οποίος είναι αρμόδιος για συγκεκριμένα καθήκοντα, όπως ο καθορισμός στρατηγικής ή η οργανωτική εποπτεία	 σελ. 59-69  σελ. 156-159 Στην Εκτελεστική Επιτροπή εκχωρούνται αρμοδιότητες του Δ.Σ. για θέματα Β.Α. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται κατανομές που αφορούν στα 63 μέλη των ΔΣ των εταιρειών του Ομίλου, που συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν την Έκθεση: <table border="1" data-bbox="701 1703 1430 1964"> <thead> <tr> <th colspan="3">67 μέλη ΔΣ στις 11 εταιρείες</th> </tr> <tr> <th>Ηλικιακή ομάδα</th> <th>αριθμός ατόμων</th> <th>Ποσοστό</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><30</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>30-50</td> <td>26</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>>50</td> <td>41</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <th>Φύλο</th> <th>αριθμός ατόμων</th> <th>Ποσοστό</th> </tr> <tr> <td>Γυναίκα</td> <td>4</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Άνδρας</td> <td>63</td> <td>94%</td> </tr> </tbody> </table> Ποσοστό γυναικών στο senior management: περίπου 10%.	67 μέλη ΔΣ στις 11 εταιρείες			Ηλικιακή ομάδα	αριθμός ατόμων	Ποσοστό	<30	0		30-50	26	39%	>50	41	61%	Φύλο	αριθμός ατόμων	Ποσοστό	Γυναίκα	4	6%	Άνδρας	63	94%
67 μέλη ΔΣ στις 11 εταιρείες																										
Ηλικιακή ομάδα	αριθμός ατόμων	Ποσοστό																								
<30	0																									
30-50	26	39%																								
>50	41	61%																								
Φύλο	αριθμός ατόμων	Ποσοστό																								
Γυναίκα	4	6%																								
Άνδρας	63	94%																								

4.2	Επισήμανση αν ο Πρόεδρος του ΔΣ είναι και εκτελεστικό μέλος του	<p>Ο Πρόεδρος του ΔΣ είναι εκτελεστικό μέλος.</p> <p> σελ. 157, 163-165, (επίσης, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες και οι σχετικές ευθύνες του Προέδρου του ΔΣ, περιγράφονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας που είναι εγκεκριμένος από το ΔΣ, εντός των πλαισίων και σε απόλυτη συνάφεια με τις ισχύουσες διατάξεις του εταιρικού νόμου 2190/1920, ως τροποποιηθείς ισχύει σήμερα).</p>
4.3	Αριθμός μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδιότητα (ανεξάρτητα και/ή μη εκτελεστικά μέλη)	<p> σελ. 128-129</p> <p> σελ. 163-165, τα μέλη του ΔΣ είναι 13. Η σχέση μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών ΔΣ είναι 3:10.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση, η ύπαρξη ανεξαρτήτων μελών δεν είναι υποχρεωτική όταν στο ΔΣ ορίζονται και συμμετέχουν εκπρόσωποι της μειοψηφίας των μετόχων.</p>
4.4	Μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται από τους μετόχους και τους εργαζομένους για την παροχή συστάσεων ή υποδείξεων στο ανώτατο διοικητικό όργανο	<p>Υπάρχουν πολλοί μηχανισμοί που διευκολύνουν την αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και μετόχων - εργαζομένων. Τέτοιοι μηχανισμοί είναι οι Γενικές Συνελεύσεις, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων & οι εκπρόσωποι της μειοψηφίας που μετέχουν στο ΔΣ, το γραφείο ενημέρωσης μετόχων καθώς και τα σωματεία εργαζομένων.</p> <p>Επιπλέον, λόγω του αντικειμένου δραστηριοποίησης αλλά και της μετοχικής σύνθεσης, τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ παρέχουν στα Υπουργεία ΠΕΚΑ και Οικονομικών στοιχεία για διατύπωση απαντήσεων σε περίπου 40 ερωτήσεις Βουλευτών, όλων των παρατάξεων, οι οποίες αφορούσαν σε θέματα πετρελαϊκής πολιτικής, περιβάλλοντος, και εργασιακών σχέσεων.</p> <p>Στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, στο Κεφάλαιο Κ', ορίζονται οι Επιτροπές Θεμάτων Προσωπικού (Επιτροπή Προσλήψεων, Επιτροπή Δανείων Προσωπικού, Επιτροπή Υγιεινής & Ασφάλειας και η Επιτροπή Εργασιακών Θεμάτων).</p> <p>Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.) υφίστανται σε κάθε εγκατάσταση.</p> <p>Στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της ΕΚΟ στο Κεφάλαιο ΙΒ' «Συμμετοχικές Διαδικασίες» (Άρθρα 45 και 46) ορίζεται το Συμβούλιο Αντιπροσώπων των Εργαζομένων και η Επιτροπή Εργασιακών Θεμάτων.</p> <p>Επιτροπές για την Υ & Α λειτουργούν σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου.</p> <p>Η Θυρίδα Προτάσεων Εργαζομένων αποτελεί ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για τον Όμιλο μέσω του οποίου πληροφορίες, εμπειρίες και ιδέες μπορούν να μοιραστούν και να ακουστούν. Ο κύριος στόχος της «Θυρίδας Προτάσεων Εργαζομένων» είναι η ενημέρωση της Διοίκησης για θέματα που αφορούν / απασχολούν τους εργαζομένους. Μέσα στο έτος 2012 παρελήφθησαν αρκετές προτάσεις που ακουμπούσαν ποικίλα θέματα όπως: νέες δραστηριότητες, εξοικονόμηση πόρων, ανθρώπινο δυναμικό, πληροφορική, εσωτερικό διαδίκτυο-intranet κλπ). Όλες οι προτάσεις, ανάλογα με το ζητούμενο - εύκολη, άμεση ή όχι υλοποίηση - και σε συνδυασμό με τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό, τους στόχους και τη στρατηγική του Ομίλου, εξετάστηκαν διεξοδικά και το 39% αυτών υλοποιήθηκαν ενώ το 11% βρίσκονται σε διαδικασία υλοποίησης.</p> <p>Άλλες Δράσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τριμηνιαίες συναντήσεις στελεχών Ομίλου (από επίπεδο προϊσταμένου τμήματος και άνω) για παρουσίαση, ανάλυση και συζήτηση επί των οικονομικών και λειτουργικών αποτελεσμάτων του Ομίλου. • Roadshows (κάθε 3μηνο), ετήσια μέρα αναλυτών, ετήσια μέρα θεσμικών, 3μηνιαίες συσκέψεις με αναλυτές, εξασφαλίζουν αμφίδρομη επικοινωνία με την επενδυτική κοινότητα. • Ενημερωτικές συναντήσεις - συζητήσεις με τους μηχανικούς των Βιομηχανικών Συγκροτημάτων. • Τακτικές συναντήσεις με τους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων.
4.5	Σύνδεση μεταξύ των αποδοχών των μελών του ΔΣ, των ανώτερων /ανωτάτων στελεχών και της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής επίδοσης του Ομίλου	<p>Για τα 7 μέλη του Δ.Σ. η αξιολόγηση ως προς την απόδοσή τους, η εποπτεία και ο έλεγχος, γίνονται από τις υπηρεσίες του φορέα που εκπροσωπούν (Δημόσιο).</p> <p>2 μέλη του ΔΣ εκλέγονται από τους εργαζόμενους και 2 μέλη διορίζονται από την Ειδική ΓΣ των μετόχων μειοψηφίας. Για τα μη αιρετά και μη διορισμένα μέλη του Δ.Σ. δεν υπάρχει σήμερα θεσμοθετημένη διαδικασία αξιολόγησης, αλλά η ανάθεση των καθηκόντων γίνεται βάσει των ικανοτήτων, προσόντων και εμπειριών τους. Για τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη, η αξιολόγηση γίνεται ετησίως βάσει KPIs και συνδέονται οι στόχοι και η επίδοση της εταιρείας με τους στόχους των στελεχών, σε θέματα όπως η βιώσιμη ανάπτυξη (ασφάλεια, περιβάλλον, κλπ), με συντελεστή βαρύτητας 20%.</p>

		<p>Επίσης στους ατομικούς στόχους των στελεχών ένα ποσοστό αφορά θέματα υγείας, ασφαλείας και περιβαλλοντικά, αλλά το ποσοστό βαρύτητας ποικίλει ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης.</p> <p>Στη ΔΙΑΧΟΝ για την αμοιβή του Διευθυντή, σε περίπτωση bonus, λαμβάνονται υπόψη KPIs που συνδέονται, μεταξύ άλλων, με την κατανάλωση ενέργειας και την ασφάλεια των εργαζομένων.</p> <p>Στην Κύπρο, στους ατομικούς στόχους των στελεχών ένα ποσοστό αφορά θέματα υγείας, ασφαλείας και περιβαλλοντικά θέματα. Το ποσοστό ποικίλει ανάλογα με το Τμήμα στο οποίο υπάγεται.</p>
4.6	Διαδικασίες που εφαρμόζονται ώστε να αποφεύγεται πιθανή σύγκρουση συμφερόντων	<p> σελ. 17</p> <p> σελ. 158-159</p> <p> σελ. 59, 60 62</p> <p>Η σημερινή σχέση 3:10 μεταξύ των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. διασφαλίζει την αποφυγή των "συγκρουόμενων συμφερόντων".</p>
4.7	Διαδικασία καθορισμού προσόντων και εξειδικευμένων γνώσεων των μελών του ανώτατου διοικητικού οργάνου που προσδιορίζει τη στρατηγική σε οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά θέματα	<p> σελ. 61-69</p> <p>Για τα 7 μέλη του Δ.Σ. η αξιολόγηση ως προς την απόδοσή τους, η εποπτεία και ο έλεγχος, γίνονται από τις υπηρεσίες του φορέα που εκπροσωπούν (Δημόσιο). 2 μέλη του ΔΣ εκλέγονται από τους εργαζόμενους και 2 μέλη διορίζονται από την Ειδική ΓΣ των μετόχων μειοψηφίας. Για τα μη αιρετά και μη διορισμένα μέλη του Δ.Σ. δεν υπάρχει σήμερα θεσμοθετημένη διαδικασία αξιολόγησης, αλλά η ανάθεση των καθηκόντων γίνεται βάσει των ικανοτήτων, προσόντων και εμπειριών τους. Η ΓΣ ελέγχει και εγκρίνει την απόδοση του ΔΣ.</p>
4.8	Δήλωση για το όραμα, τις αξίες, τους κώδικες συμπεριφοράς και τις αρχές, που αναπτύσσονται εσωτερικά, και αφορούν στην οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική επίδοση	<p> σελ. 6, 11-12</p> <p> σελ. 16-17</p> <p> Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας (ως σύνολο)</p> <p>Κατάλογος διαδικασιών Υγείας, Ασφάλειας, Ποιότητας και Περιβάλλοντος - σύμφωνα με διεθνή πρότυπα - καθώς και οι αντίστοιχες πολιτικές είναι διαθέσιμα στο εταιρικό δίκτυο, (intranet και internet). Τα παραπάνω εφαρμόζονται σε όλον τον Όμιλο.</p> <p>Ο Κώδικας Δεοντολογίας εγκρίθηκε και κοινοποιήθηκε το 2011(ελληνικά και αγγλικά) με πλήρη εφαρμογή σε όλο τον Όμιλο. Εξελίσσεται (2012-2013) η υλοποίηση ειδικού προγράμματος ενημέρωσης όλων των εργαζομένων, σε Ελλάδα και εξωτερικό.</p> <p>Οι Αξίες Ομίλου αφορούν όλους τους εργαζόμενους σε εταιρείες του Ομίλου, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.</p> <p>Οι "διαδικασίες, κώδικες & πολιτικές" προμηθειών, εντάσσονται στον υφιστάμενο από το 2007 Κανονισμό Προμηθειών, που είναι κοινός για ΕΛΠΕ και ΕΚΟ. Ήδη και με την εξαγορά της ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ, ο Κανονισμός είναι υπό αναθεώρηση δίνοντας ιδιαίτερα βαρύτητα σε θέματα συνεργασίας με τους προμηθευτές.</p> <p>Επιπλέον, οι εταιρείες αναπτύσσουν, κατά περίπτωση "τοπικές πολιτικές", με εύρος εφαρμογής εξαρτώμενο από την φύση της εργασίας, όπως για παράδειγμα:</p> <p>Στην ΑΣΠΡΟΦΟΣ: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΡΘΗΣ ΧΡΗΣΗΣ ΥΠΟΔΟΜΩΝ IT</p> <p>Στην ΔΙΑΧΟΝ: Πολιτική Ποιότητας, Υγιεινής και Ασφάλειας Διαχον, Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας Διαχον, Πολιτική για την Ορθή Χρήση Διασυνδεδεμένου Υπολογιστικού Συστήματος.</p> <p>Στην Κύπρο</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Πολιτική για κουτί εισιγγήσεων, παρατηρήσεων, παραπόνων 2. Πολιτική για καθαρό χώρο εργασίας 3. Πολιτική για όχι οκληρό εργασιακό περιβάλλον στο χώρο εργασίας (γραφεία μόνο) 4. Πολιτική για Casual Friday <p>Στη Σερβία</p> <p>Η εταιρεία έχει αναπτύξει το όραμα «να είναι η πρώτη επιλογή για τον πελάτη, προσφέροντας αξία για τα χρήματα των υπηρεσιών και των προϊόντων, φροντίζοντας για τους ανθρώπους της και σεβασμό στο περιβάλλον». Αυτό το όραμα είναι που οδηγεί όλα τα έργα της εταιρείας για την υλοποίηση καινοτομιών, τις λειτουργίες του δικτύου, τα φιλικά προς το περιβάλλον έργα και τις δραστηριότητες ΕΚΕ.</p>



		<p>Στην Βουλγαρία έχουν αναπτυχθεί και εφαρμόζονται:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διαδικασία επικοινωνίας • Διαδικασία για Επενδύσεις / Εκποιήσεις • Εσωτερικός κώδικας Εργασίας και Δεοντολογίας • Εγχειρίδιο προμηθειών • Σχέσεις με μέσα επικοινωνίας και το δημόσιο • Διαδικασία Αξιολόγησης Κινδύνων
4.9	<p>Διαδικασίες που εφαρμόζει το ανώτατο διοικητικό όργανο για την παρακολούθηση της ικανότητας να αναγνωρίζονται και να διαχειρίζονται θέματα που σχετίζονται με την οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική επίδοση, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων και ευκαιριών, και τη συμμόρφωση με τα συμφωνημένα πρότυπα, κώδικες και αρχές</p>	<p> σελ. 3 (Ενότητα ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ) & σελ. 18-21</p> <p> σελ. 53-57, 63-64</p> <p> σελ. 156-167</p> <p>Στο πλαίσιο του Δ.Σ. λειτουργούν και οι Επιτροπές:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου (άρθρο 37 Ν. 3693/2008) 2. Επιτροπή Χρηματοοικονομικών & Οικονομικού Σχεδιασμού, η οποία, μεταξύ των άλλων, «<i>ενημερώνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών και τους Ορκωτούς Ελεγκτές σχετικά με σημαντικούς κινδύνους ή ανοίγματα και κρίνει τα μέτρα που ελήφθησαν ή πρέπει να ληφθούν ώστε να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος για την εταιρεία</i>» <p>Το 2012 καταρτίστηκε Εγχειρίδιο Διαχείρισης Κρίσεων και εντός του Β' Εξαμήνου του 2013, θα εγκριθεί από τη Διοίκηση.</p>
4.10	<p>Διαδικασίες αξιολόγησης της επίδοσης του ανώτατου διοικητικού οργάνου, κυρίως ως προς την οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική επίδοση</p>	<p> σελ. 182-186</p> <p> Βλέπε και δείκτες 4.5 & 4.7</p> <p>Εκτός από την αξιολόγηση του ΔΣ μέσω της Έκθεσης Πεπραγμένων του από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, το ΔΣ παρακολουθεί και επανεξετάζει την υλοποίηση των αποφάσεων του σε ετήσια βάση. Επιπλέον των ανωτέρω, εξετάζεται η εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης του ΔΣ και των επιτροπών του στο πλαίσιο του αναφερθέντος Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ο Κώδικας βρίσκεται στον ιστότοπο του ΣΕΒ, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/KED_SEV_InternetVersion_updatednew2132011.pdf</p>
4.11	<p>Επεξήγηση εάν και πώς εφαρμόζεται η αρχή της πρόληψης</p>	<p> σελ. 18-21</p> <p>Όσο αφορά τη χρήση χημικών ουσιών, τα απαιτούμενα Μέτρα Διαχείρισης Κινδύνου καταγράφονται για κάθε προσδιοριζόμενη χρήση με βάση τα αντίστοιχα Σενάρια Έκθεσης που εκπονούνται για τη μείωση ή την αποφυγή της άμεσης ή έμμεσης έκθεσης των ανθρώπων (εργαζομένων και καταναλωτών) και των διαφόρων περιβαλλοντικών συστημάτων. Τα Μέτρα Διαχείρισης Κινδύνου υλοποιούνται εντός των εγκαταστάσεων των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ και κοινοποιούνται στους μεταγενέστερους χρήστες μέσω των εκτεταμένων Δελτίων Δεδομένων Ασφαλείας των προϊόντων.</p> <p>Οι τακτικές έρευνες κοινής γνώμης (ενότητα 6.4), οι έρευνες ικανοποίησης εργαζομένων - συνεργατών - πελατών (ενότητες 5 και 6.3), η εκτίμηση των εν δυνάμει κινδύνων (ενότητα 3.2) και οι πολιτικές ποιότητας, περιβάλλοντος και ασφάλειας & υγείας (ενότητα 6.3) επιβεβαιώνουν την προδραστική προσέγγισή μας.</p> <p>Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού εφαρμόζει την «αρχή της πρόληψης» σε όλους τους τομείς λειτουργίας της (προγραμματισμό ΑΔ, επιλογή και προσλήψεις, ανάπτυξη και εκπαίδευση, προγραμματισμό διαδοχής, αξιολόγηση, ανταμοιβή) ώστε να προλαμβάνει τυχόν κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από μη μεθοδική ή ενδεδειγμένη αξιολόγηση των παραμέτρων που επηρεάζουν τους τομείς λειτουργίας της. Έτσι παρακολουθεί τις τάσεις αγοράς για θέματα αμοιβών - παροχών μέσω των ερευνών που εκδίδουν εξειδικευμένες εταιρείες συμβούλων, τις αλλαγές σε εργασιακά και ασφαλιστικά μέσω των Δελτίων Εργατικής Νομοθεσίας ενώ ενημερώνεται και ως μέλος του ΣΕΒ και της ΕΕΔΕ. Επίσης συμμετέχει στην μελέτη της SOLOMON ώστε να γνωρίζει ποια είναι η θέση που κατέχει σε σχέση με τους ανταγωνιστές της και συνεργάζεται με την Shell Global Solutions για θέματα αριστοποίησης των Διυλιστηρίων.</p> <p>Στον τομέα των προμηθειών, «η αρχή της πρόληψης» είναι μία από τις βασικές αρχές λειτουργίας και εντάσσεται στην χάραξη της εκάστοτε στρατηγικής προμηθειών, με κύριο μέλημα την απρόσκοπτη και αέναο εξασφάλιση προμήθειας υπό τις βέλτιστες τεχνικοοικονομικές συνθήκες (π.χ. περιορισμός μονοπωλιακών καταστάσεων προμήθειας).</p>



		<p>Στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας (DIAXON) με την καταγραφή στοχευμένου αριθμού παρ' ολίγον ατυχημάτων και τη λήψη προληπτικών μέτρων, αποφεύγονται πιθανά ατυχήματα.</p> <p>HELPE CYPRUS: Υπάρχουν φύλλα εκτίμησης κινδύνου για τις διάφορες εργασίες που εκτελούνται είτε από τους υπάλληλους είτε από συνεργάτες οι οποίοι εργάζονται στον χώρο των εγκαταστάσεων και επίσης στον χώρο παράδοσης του προϊόντος(πρατήριο ή πελάτης). Βάσει αυτών των εκτιμήσεων εφαρμόζονται όλα τα προληπτικά μέτρα για αποφυγή ατυχημάτων. Η Εταιρεία στην διαδικασία έγκρισης των συνεργατών που εκτελούν έργο στον χώρο των πρατηρίων/πελατών, λαμβάνει υπόψη ως προαπαιτούμενο για την ένταξη τους στην λίστα των "Approved Contractors" ότι ο συνεργάτης αυτός θα πρέπει να είναι πιστοποιημένος με το OHSAS 18001. Επίσης διατηρείται μηχανισμός καταγραφής των παραλίγο ατυχημάτων και των ατυχημάτων και με βάση αυτά παίρνονται όχι μόνο τα διορθωτικά μέτρα αλλά και τα προληπτικά για την αποφυγή δημιουργίας ατυχημάτων.</p>
4.12	Κοινωνικοί χάρτες, αρχές ή άλλες πρωτοβουλίες, που αναπτύσσονται εξωτερικά και έχουν εγκριθεί, εφαρμόζονται ή υποστηρίζονται	<p> σελ. 20 (εταιρικοί κανονισμοί & πρότυπα), σελ. 63 (πίνακας 6.3.1), σελ. 41</p> <p> σελ. 59 (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/KED_SEV_InternetVersion_updatednew2132011.pdf)</p> <p>Επιπλέον, οι θυγατρικές εταιρείες ακολουθούν και εθνικά ή τοπικά πρότυπα και πρωτοβουλίες, πχ η ΕΚΟ Serbia ακολουθεί τα: State Rules book about technical and other requests for liquid fuels 64/2011 (31.08.2011) και πρότυπα όπως SRPS EN 228, SRPS EN 589 & SRPS B.H2.134.</p>
4.13	Συμμετοχές σε ενώσεις, ΔΣ, διεθνείς/εθνικές οργανώσεις, προγράμματα ή επιτροπές	<p> σελ. 27, 41, 78-80</p>
4.14	Κατάλογος συνεργαζομένων ομάδων κοινωνικών εταίρων	<p> σελ. 3-4 (Ενότητα ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ) & σελ. 59</p>
4.15	Προσέγγιση για τον προσδιορισμό και την επιλογή των κοινωνικών εταίρων	<p> σελ. 3-4 (Ενότητα ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ) & σελ. 59</p>
4.16	Προσεγγίσεις συνεργασίας με ομάδες κοινωνικών εταίρων, συμπεριλαμβανομένης της συχνότητας της συνεργασίας με βάση τον τύπο και την ομάδα	<p> σελ. 3-4 (Ενότητα ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ) & σελ. 59</p> <p>Επιπλέον, οι τακτικές έρευνες κοινής γνώμης (ενότητα 6.4), οι έρευνες ικανοποίησης εργαζομένων - συνεργατών - πελατών (ενότητες 5.5.4, 6.3, δείκτης 4.4), η τακτική ενημέρωση πελατών, συνεργατών και εργαζομένων (εκπρόσωποι τους συμμετέχουν στο Δ.Σ.) επιβεβαιώνουν τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών.</p> <p>Αναλυτικότερα: Επενδυτές: Πέρα από τη συνήθη επικοινωνία που αναφέρεται παραπάνω, αναζητείται ανταπόκριση όπου αυτό είναι δυνατό είτε επίσημα (π.χ. μέσω του broker που οργανώνει ένα roadshow και εν συνεχεία έρχεται σε επαφή με τον επενδυτή), είτε ανεπίσημα με απ' ευθείας επαφή με συμμετέχοντες αναλυτές. Δεν υπάρχει θεσμοθετημένο κανάλι επικοινωνίας, αλλά ανοικτή γραμμή επικοινωνίας των συμμετόχων με το Τμήμα Σχέσεων με τους Επενδυτές, μέσω του οποίου επικοινωνούν με την εταιρεία και παίρνουν απαντήσεις στα ερωτήματά τους. Τα roadshows (3-5 φορές το χρόνο), η ημέρα για τους οικονομικούς αναλυτές (1 φορά το χρόνο), η ημέρα των Ελλήνων θεσμικών επενδυτών (1 φορά το χρόνο), η τηλεδιάσκεψη με τους οικονομικούς αναλυτές (4 φορές το χρόνο) πραγματοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε να εξασφαλίζεται συνεχής επικοινωνία με την επενδυτική κοινότητα. Όταν ζητείται παροχή περισσότερων στοιχείων αναφορικά με τη λειτουργία της εταιρείας αυτή παρέχεται, όπου αυτό είναι εφικτό.</p> <p>Προμηθευτές: Η τακτική επικοινωνία, μέσω προσωπικών επαφών και συζητήσεων, είναι μέρος της λειτουργίας της Δ/σης Προμηθειών, αποσκοπώντας στη βελτίωση της συνεργασίας μέσα από έναν εποικοδομητικό διάλογο και ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών από την υφιστάμενη συνεργασία. Σαφέστατα και υπάρχει αξιολόγηση των προμηθευτών και ιδιαίτερα των εργολάβων μετά την ολοκλήρωση ενός έργου, σε θέματα ασφάλειας, απόδοσης, τήρησης των συμβατικών υποχρεώσεων κλπ. και για αυτό το λόγο συμπληρώνεται και έντυπο αξιολόγησης.</p> <p>Πελάτες: Από τους συμβούλους πωλήσεων, τουλάχιστον μία φορά το μήνα πραγματοποιούνται επισκέψεις. Κατά την επίσκεψη εντοπίζονται τυχόν ελλείψεις ή ελέγχεται η εφαρμογή/διόρθωση σημείων από προηγούμενους ελέγχους. Έχει αναπτυχθεί πρόγραμμα mystery-shopper που εκτελείται με συχνότητα ανά μήνα στα ιδιόκτητα και ιδιολειτουργούντα και ανά τρεις μήνες στα υπόλοιπα. Σε ετήσια βάση και κατόπιν αξιολόγησης, όλο το έτος και με έμφαση σε θέματα κυρίως εικόνας πρατηρίου, ασφάλειας, προώθησης των προϊόντων κλπ., επιβραβεύονται πρατηριούχοι. Κατά τύπους όλες οι εμπορικές εταιρείες του Ομίλου διεξάγουν έρευνες αγοράς και ικανοποίησης πελατών.</p>



		<p>Εργαζόμενοι: Μέσω του εσωτερικού δικτύου (intranet) γίνεται καθημερινά ενημέρωση των εργαζομένων με νέα της αγοράς σχετιζόμενα με τις δραστηριότητες του Ομίλου, πληροφορίες, ανακοινώσεις, άρθρα, προσκλήσεις που αφορούν τον Όμιλο γενικότερα ή/και τις θυγατρικές. Επίσης, ενημερώνονται για τις προωθητικές ενέργειες των εμπορικών εταιρειών του Ομίλου. Παράλληλα με το εσωτερικό δίκτυο, οι σημαντικότερες ειδήσεις & ανακοινώσεις αναρτώνται στους ειδικούς πίνακες ανακοινώσεων σε κεντρικά σημεία σε όλες τις κτιριακές εγκαταστάσεις του Ομίλου.</p> <p>Ο τρόπος προσέγγισης των εργαζομένων είναι κυρίως μέσω ηλεκτρονικών προσκλήσεων, ατομικών ή ομαδικών ανάλογα με το κοινό και το είδος της εκδήλωσης και η συχνότητα είναι τακτική, από καθημερινή έως ετήσια, πάλι ανάλογα με το είδος της εκδήλωσης.</p> <p>Καθημερινός έλεγχος/επισκόπηση του περιεχομένου της πρώτης σελίδας του εσωτερικού δικτύου και ανανέωση των κυρίων θεμάτων ανά 2 με 3 ημέρες. Κάλυψη άνω του 80% των εργαζομένων στην Ελλάδα (προϋπόθεση η πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή). Όλοι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται από αναρτήσεις στους πίνακες ανακοινώσεων, αποστολή ανακοινώσεων και αποφάσεων Διοίκησης μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου καθώς και παραλαβή εκτυπωμένων ανακοινώσεων από συγκεκριμένα σημεία διανομής (π.χ., είσοδος - έξοδος χώρων εργασίας). Τέλος, υπάρχουν ηλεκτρονικοί ενημερωτικοί πίνακες σε κοινή θέα στους χώρους των Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων.</p> <p>Γίνονται τριμηνιαίες εκδηλώσεις ενημέρωσης οικονομικών αποτελεσμάτων με κοινό στελέχη του Ομίλου από επίπεδο επικεφαλής τμήματος και άνω. Αποστολή πρόσκλησης ηλεκτρονικά. Κάλυψη του συνόλου των στελεχών Ομίλου.</p>
4.17	<p>Σημαντικά θέματα και προβληματισμοί που προέκυψαν από τη συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τρόποι ανταπόκρισης</p>	<p> σελ. 4, 10-11, 59, 64-66, 67-75</p> <p>Ενδεικτικά, αναφέρονται σημαντικά θέματα (>30%) που προέκυψαν από έρευνες στις τοπικές κοινωνίες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στήριξη των ανέργων • Παροχή υπηρεσιών υγείας • Στήριξη ατόμων της τρίτης ηλικίας • Στήριξη ευπαθών κοινωνικά ομάδων • Υποστήριξη νέων και ενίσχυση εκπαίδευσης • Παροχή ειδών πρώτης ανάγκης σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες • Απασχόληση στις εγκαταστάσεις ΕΛ.ΠΕ. των μόνιμων κατοίκων • Λήψη μέτρων για περιορισμό ρύπανσης <p>Επίσης, καταγράφηκε ότι:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Η ολοκλήρωση του έργου της Ελευσίνας και η απρόσκοπτη λειτουργία του είναι το βασικό σημείο ενδιαφέροντος της επενδυτικής κοινότητας. 2. Αυτός ο Απολογισμός παρέχει ένα πλαίσιο δομημένης προσέγγισης με αναλυτική καταγραφή όλων των ζητημάτων, που προέκυψαν και τις ενέργειες που προγραμματίζονται για την καλύτερη αντιμετώπισή τους. 3. Η τυχόν αδυναμία τήρησης των συμβατικών υποχρεώσεων ενός προμηθευτή, ως συνέπεια και της κακής οικονομικής συγκυρίας, οδηγεί στον επαναπροσδιορισμό των αναγκών, επαναξιολόγηση της αξιοπιστίας των προμηθευτών, επαναδιαπραγμάτευση του κόστους, αναζήτηση νέων συνεργατών, διεξαγωγή νέου διαγωνισμού. Εφ' όσον απορριφθεί η τεχνική προσφορά ενός υποψήφιου προμηθευτή, επιστρέφεται κλειστή η οικονομική προσφορά κατά τον ισχύοντα Κανονισμό Προμηθειών. 4. Η Διεύθυνση Marketing στο πλαίσιο εκπαίδευσης των πρατηριούχων αναπτύσσει εκπαιδευτικά προγράμματα επικεντρώνοντας τον ενδιαφέρον στην παρακάτω θεματολογία: α. Συμπεριφορά προς καταναλωτές β. Θέματα ασφάλειας πρατηρίων γ. Κανόνες πωλήσεων δ. Διαχείριση παραπόνων καταναλωτή και ε. Εμφάνιση και συμπεριφορά πωλητών. 5. Τακτική εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα όπως η διαχείριση παραπόνων, η Υγεία και Ασφάλεια. <p>Η ΕΚΟ Serbia μέσω της επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προσδιόρισε το ενδιαφέρον τους για τα παρακάτω:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Συμβολή στην ασφάλεια και την ασφαλή οδήγηση - Ποιότητα των καυσίμων, καινοτομία στις εφαρμογές - Φιλικές προς το περιβάλλον προτάσεις και δέσμευση - Βελτίωση της ικανοποίησης των πελατών - Αύξηση των πιστών στην εταιρεία πελατών - Διαχείριση παραπόνων

Διοικητικές Πρακτικές

EC	Οικονομική επίδοση	Η στρατηγική του Ομίλου έχει διαμορφωθεί με στόχο την βιώσιμη ανάπτυξη του Ομίλου και με βάση τις αρχές της ασφαλούς και φιλικής προς το περιβάλλον λειτουργίας των μονάδων και των προδιαγραφών των προϊόντων, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, της καλής συνεργασίας με τις τοπικές κοινωνίες, της προστασίας της υγείας των εργαζομένων και την προσθήκη αξίας για τους μετόχους.
EN	Περιβαλλοντική επίδοση	Έχουν υιοθετηθεί και εφαρμόζονται φιλικές προς το περιβάλλον πολιτικές διοίκησης από τον Όμιλο - πλέον όσων προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία - με σκοπό να συμβάλλει στην υλοποίηση του στρατηγικού του στόχου για βιώσιμη ανάπτυξη. Για τη λειτουργία των εγκαταστάσεων έχουν υιοθετηθεί μέθοδοι, τεχνικές και τεχνολογίες, ώστε να αποφεύγονται και να προλαμβάνονται οι πιθανές επιπτώσεις στο περιβάλλον και να γίνεται η διαχείριση των αποβλήτων με την εφαρμογή των ΒΔΤ.
SO	Κοινωνικό σύνολο	Ο Όμιλος, ως υπεύθυνος κοινωνικός εταίρος, σχεδιάζει και υλοποιεί ένα πολυδιάστατο κοινωνικό πρόγραμμα, με συστηματικό τρόπο, σταθερότητα και διαχρονικότητα, ώστε να παρέχει ουσιαστική υποστήριξη στους κατοίκους των όμορων Δήμων, επιβεβαιώνοντας την υπεύθυνη κοινωνικά συμπεριφορά του. Η αρχή του Ομίλου, να στηρίζει τις τοπικές κοινωνίες, που είναι κοντά στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις του, υλοποιείται με τη συνεχή ενίσχυση των δράσεων, τη σχεδίαση προγραμμάτων πρόνοιας, υποστήριξη των κοινωνικά ευπαθών ομάδων και υλοποίηση έργων υποδομής. Παράλληλα, οι εκτός Ελλάδας εταιρείες του Ομίλου συμμετέχουν σε ανάλογο κοινωνικό έργο, ως πολιτιστικοί και κοινωνικοί εταίροι των τοπικών κοινωνιών.
HR	Ανθρώπινα δικαιώματα	Προασπίζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα μέσα από τη σφαίρα επιρροής και λειτουργίας του Ομίλου. Βασικές αρχές είναι ο σεβασμός στην εργασία, η απασχόληση με αξιοπρέπεια, η αξιοκρατία και η παροχή ίσων ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και πρόοδο. Σε αυτό το πλαίσιο απαγορεύονται οι κάθε είδους διακρίσεις, η απασχόληση ανηλίκων και η κάθε μορφής υποχρεωτική εργασία ενώ υποστηρίζεται η ισορροπία μεταξύ κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής, ίσοι όροι αμοιβής για ίση εργασία, ανεξάρτητα από το φύλο, την εθνικότητα, τη θρησκεία.
LA	Εκπαίδευση	Το δικαίωμα στην εκπαίδευση και εξέλιξη αποτελεί πάγια πολιτική της εταιρείας. Στο ίδιο πλαίσιο συμπεριλαμβάνονται και τα προγράμματα δια βίου επιμόρφωσης, στοχεύοντας στη συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου. Η ανάπτυξη και η δια βίου επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί έναν από τους βασικότερους στόχους και σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ. Οι εργαζόμενοι συνιστούν ένα βασικό πυλώνα της επιχειρησιακής στρατηγικής, οι ικανότητες και η αποτελεσματικότητά τους συνεισφέρουν στην επίτευξη των στόχων και στη διαχείριση οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων.
	Υγεία & Ασφάλεια	Η συνεχής φροντίδα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και η μέριμνα για τις οικογένειες τους καθώς και των κατοίκων των όμορων Δήμων, αποτελεί πρώτιστο μέλημα για τον Όμιλο και γι' αυτό και έχουν υιοθετηθεί πολιτικές, δράσεις και προγράμματα, που συμβάλλουν προς αυτή την κατεύθυνση.
	Εργασιακό περιβάλλον	Ο Όμιλος σχεδιάζει και εφαρμόζει στρατηγικές και υιοθετεί σύγχρονες πολιτικές στον τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού. Με αυτό τον τρόπο επιδιώκει να είναι «εργοδότης πρώτης επιλογής και οι εργαζόμενοι μας το ανταγωνιστικότερο πλεονέκτημά μας», επιτυγχάνονται οι επιχειρηματικοί στόχοι και επιβεβαιώνονται οι αξίες του Ομίλου. Ο Όμιλος δίνει ιδιαίτερη σημασία στη διαμόρφωση ενός δυναμικού πλαισίου πολιτικής για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο τη βέλτιστη επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων με ταυτόχρονη ικανοποίηση των επιδιώξεων και προσδοκιών των εργαζομένων.
	Ίσες ευκαιρίες	Οι αμοιβές των εργαζομένων καθορίζονται από την ατομική απόδοση, την προϋπηρεσία κλπ, και πάντα μέσα στο πλαίσιο των εργασιακών συμβάσεων, χωρίς καμία διάκριση φύλου, ηλικίας ή άλλου είδους. Το δικαίωμα στην εκπαίδευση και εξέλιξη αποτελεί πάγια πολιτική της εταιρείας.
PR	Προϊόντα - Υπηρεσίες	Στο πλαίσιο της πολιτικής ποιότητας και της μέριμνας για τους πελάτες ο Όμιλος δεσμεύεται να προμηθεύει προϊόντα και υπηρεσίες απολύτως σύμφωνες ή/και καλύτερες από τις συμφωνημένες προδιαγραφές, να παρέχει πλήρη τεχνικά στοιχεία για την ποιότητα των προϊόντων/υπηρεσιών προς κάθε ενδιαφερόμενο και να προσφέρει στους πελάτες, τους συνεργάτες και στα στελέχη του τη δυνατότητα να αξιολογήσουν και να συμβάλλουν στην περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών.

ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ GRI 3.1																										
EC	Οικονομική Επίδοση																									
EC1	Άμεση οικονομική αξία που παράγεται και κατανέμεται, συμπεριλαμβανομένων των εσόδων, του κόστους λειτουργίας, των αμοιβών των εργαζομένων, των δωρεών και άλλων επενδύσεων σε επίπεδο κοινότητας, παρακρατηθέντων κερδών και πληρωμών σε παρόχους κεφαλαίου και κρατικούς φορείς	<p> σελ. 25</p> <table border="0"> <tr> <td>Μισθοδοσία</td> <td>185.026.982</td> </tr> <tr> <td>Ασφαλιστικές εισφορές</td> <td>40.668.827</td> </tr> <tr> <td>Ασφαλιστικό πρόγραμμα</td> <td>5.510.807</td> </tr> <tr> <td>Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα</td> <td>7.425.170</td> </tr> <tr> <td>Παροχή σίτισης</td> <td>4.465.628</td> </tr> <tr> <td>Μεταφορά Προσωπικού</td> <td>3.552.077</td> </tr> <tr> <td>Έκτακτο χρηματικό βοήθημα</td> <td>107.977</td> </tr> <tr> <td>Οικονομική ενίσχυση σε προστατευόμενα άτομα με ειδικές ανάγκες</td> <td>93.687</td> </tr> <tr> <td>Πολυετία</td> <td>165.487</td> </tr> <tr> <td>Οικονομική ενίσχυση για σοβαρές περιπτώσεις υγείας</td> <td>25.500</td> </tr> <tr> <td>Σχολικό βοήθημα</td> <td>402.106</td> </tr> <tr> <td>Λοιπές Παροχές (προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, προληπτικές εξετάσεις, διατακτικές Πάσχα-Χριστουγέννων, βρεφονηπιακοί σταθμοί, βραβεύσεις τέκνων εργαζομένων, φοιτητικό βοήθημα, κατασκηνώσεις)</td> <td>4.522.817</td> </tr> </table>	Μισθοδοσία	185.026.982	Ασφαλιστικές εισφορές	40.668.827	Ασφαλιστικό πρόγραμμα	5.510.807	Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	7.425.170	Παροχή σίτισης	4.465.628	Μεταφορά Προσωπικού	3.552.077	Έκτακτο χρηματικό βοήθημα	107.977	Οικονομική ενίσχυση σε προστατευόμενα άτομα με ειδικές ανάγκες	93.687	Πολυετία	165.487	Οικονομική ενίσχυση για σοβαρές περιπτώσεις υγείας	25.500	Σχολικό βοήθημα	402.106	Λοιπές Παροχές (προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, προληπτικές εξετάσεις, διατακτικές Πάσχα-Χριστουγέννων, βρεφονηπιακοί σταθμοί, βραβεύσεις τέκνων εργαζομένων, φοιτητικό βοήθημα, κατασκηνώσεις)	4.522.817
Μισθοδοσία	185.026.982																									
Ασφαλιστικές εισφορές	40.668.827																									
Ασφαλιστικό πρόγραμμα	5.510.807																									
Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	7.425.170																									
Παροχή σίτισης	4.465.628																									
Μεταφορά Προσωπικού	3.552.077																									
Έκτακτο χρηματικό βοήθημα	107.977																									
Οικονομική ενίσχυση σε προστατευόμενα άτομα με ειδικές ανάγκες	93.687																									
Πολυετία	165.487																									
Οικονομική ενίσχυση για σοβαρές περιπτώσεις υγείας	25.500																									
Σχολικό βοήθημα	402.106																									
Λοιπές Παροχές (προγράμματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, προληπτικές εξετάσεις, διατακτικές Πάσχα-Χριστουγέννων, βρεφονηπιακοί σταθμοί, βραβεύσεις τέκνων εργαζομένων, φοιτητικό βοήθημα, κατασκηνώσεις)	4.522.817																									
EC2	Χρηματοοικονομικές επιπτώσεις και άλλοι κίνδυνοι και ευκαιρίες για τις επιχειρησιακές δραστηριότητες λόγω της αλλαγής του κλίματος	<p> σελ. 30-31, 33, 41-43</p> <p>Οι πιθανοί κίνδυνοι και οι σχετικές χρηματο-οικονομικές επιπτώσεις συνιστούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης σκοπιμότητας για κάθε έργο και επένδυση.</p> <p>Η συμμετοχή σε επιτροπές και οι δράσεις με εταιρείες του κλάδου (παρ 7.2) διευκολύνει την παρακολούθηση των επικείμενων κανονιστικών αλλαγών.</p> <p>Η δέσμευση του Ομίλου σε θέματα αειφορίας επιβεβαιώνεται και από: τη συμμετοχή στο ΔΣ του Συμβουλίου Βιώσιμης Ανάπτυξης, την υπογραφή του UNGC και τη συνεργασία με το Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.</p> <p>Οι χρηματοοικονομικές επιπτώσεις καθώς και άλλοι πιθανοί κίνδυνοι και ευκαιρίες για τις επιχειρησιακές δραστηριότητες λόγω της κλιματικής αλλαγής εντάσσονται στο πεδίο κάθε μελέτης σκοπιμότητας επενδύσεων-ενεργειών της εταιρείας.</p> <p>Η εταιρεία έχει ως στρατηγική επιλογή για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής την εξοικονόμηση ενέργειας, τόσο στην παραγωγική της δραστηριότητα, όσο και στην διοικητική της λειτουργία.</p> <p>Οι προφανείς χρηματοοικονομικές επιπτώσεις έχουν να κάνουν με το κόστος, που σχετίζεται με το προβλεπόμενο έλλειμμα δικαιωμάτων εκπομπής αερίων του θερμοκηπίου καθώς τα τρία διυλιστήρια του Ομίλου στην Ελλάδα συμμετέχουν στο Ευρωπαϊκό Σύστημα Εμπορίας Δικαιωμάτων Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου. Οι εξελίξεις για τη σχετική Οδηγία 2003/87/EK παρακολουθούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τον κλάδο (συμμετοχή σε ομάδα της EUROPIA) και αξιολογούνται οι επιπτώσεις σε επίπεδο χώρας και εταιρείας.</p> <p>Για τις δύο πρώτες φάσεις εμπορίας δικαιωμάτων (2005-2007 και 2008-2012) σχεδόν όλα τα δικαιώματα κατανεμήθηκαν δωρεάν στους βιομηχανικούς κλάδους με βάση, κυρίως τις ιστορικές εκπομπές τους. Ειδικά για τα ελληνικά διυλιστήρια, αυτό έγινε χωρίς να ληφθούν υπόψη οι επενδύσεις για την περιβαλλοντική βελτίωση των καυσίμων, οι οποίες οδήγησαν σε αύξηση ενεργειακής κατανάλωσης και αγνοώντας την πρώιμη τους δράση στην εξοικονόμηση ενέργειας, με αποτέλεσμα να υπάρξουν ελλείμματα.</p> <p>Για την περίοδο 2013-2020 (3η φάση εμπορίας δικαιωμάτων), κατά την οποία αλλάζουν οι κανόνες κατανομής δικαιωμάτων και μόνο το 50% των συνολικών δικαιωμάτων θα κατανεμηθεί δωρεάν ενώ το υπόλοιπο 50% θα δημοπρατηθεί, λόγω έκθεσης του κλάδου διύλισης σε σημαντικό κίνδυνο «διαρροής άνθρακα» (carbon leakage), τα διυλιστήρια θα λάβουν 100% δωρεάν κατανομή των δικαιωμάτων, που θα προκύψουν με βάση τη σχετική τιμή δείκτη αναφοράς (benchmark) που προέκυψε από το μέσο όρο των 10% αποδοτικότερων εγκαταστάσεων του κλάδου (κατά τα έτη 2007-2008), η οποία είναι 29,5 kg CO₂/CWT. Το εν λόγω benchmark οδηγεί τον κλάδο σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε μειώσεις της τάξεως του 23%, μεγαλύτερο ποσοστό από τον ευρωπαϊκό στόχο του 21% που ισχύει για τους άλλους κλάδους.</p> <p>Τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ για την περίοδο 2013-2020 θα έχουν έλλειμμα της τάξης του 25% των εκπομπών, λαμβάνοντας υπόψη και τον εκσυγχρονισμό του διυλιστηρίου Ελευσίνας. Με δεδομένο ότι οι τεχνικές δυνατότητες που προσφέρονται για πραγματική μείωση των εκπομπών CO₂ είναι περιορισμένες σε υφιστάμενες εγκαταστάσεις, καθώς τα διυλιστήρια έχουν υψηλό βαθμό ενεργειακής αριστοποίησης υλοποιώντας εδώ και πολλά χρόνια έργα εξοικονόμησης ενέργειας, θα υπάρχει και κόστος για την αγορά των απαιτούμενων δικαιωμάτων εκπομπών από το 2013.</p> <p>Σημειώνεται επίσης ότι, λόγω του ότι από το 2013 για δραστηριότητες ηλεκτροπαραγωγής δεν θα κατανέμονται δωρεάν δικαιώματα, τα διυλιστήρια εκτιμάται ότι θα επιβαρυνθούν επιπλέον με το αυξημένο κόστος για την ηλεκτρική ενέργεια που αγοράζουν, καθώς το κόστος αγοράς δικαιωμάτων για την ηλεκτροπαραγωγή αναμένεται να μετακυλιστεί στους καταναλωτές.</p> <p>Άλλοι πιθανοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν αυξημένο κόστος για καύσιμα και πρώτες ύλες, μειωμένη ζήτηση ενεργόβρων προϊόντων καθώς και πρόσθετα μέτρα για τον έλεγχο και περιορισμό των Ατθ, οι οποίοι είναι ανάλογοι για τον κλάδο σε ευρωπαϊκό επίπεδο.</p> <p>Συνεχίζονται να αξιολογούνται πιθανές ευκαιρίες για τη διείσδυση στο φυσικό αέριο και στα προηγμένα βιοκαύσιμα, να υλοποιούνται επενδύσεις για τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης καθώς και στις ΑΠΕ.</p>																								

EC3	Κάλυψη των υποχρεώσεων, σχετικά με το καθορισμένο πρόγραμμα παροχών	<p> σελ. 45, 48</p> <p>Ο Όμιλος για το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα των εργαζομένων δεν εφαρμόζει defined benefit plan αλλά defined contribution plan.</p> <p>Με το πρόγραμμα αυτό καλύπτονται για τα ΕΛ.ΠΕ. 97,69% των εργαζομένων, για την ΑΣΠΡΟΦΟΣ το 65,41%, για την ΔΙΑΧΟΝ το 95%, για την Κύπρο, την την Βουλγαρία και την Jugoretrof το 100% του μόνιμου προσωπικού.</p> <p>Στην κάλυψη της δαπάνης και πιο συγκεκριμένα του ιατροφαρμακευτικού και συνταξιοδοτικού προγράμματος συμμετέχουν και οι ίδιοι εργαζόμενοι με μηνιαία παρακράτηση από το μισθό τους. Ενδεικτικά παραδείγματα ΔΙΑΧΟΝ και ΕΛ.ΠΕ.: ΝΕΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ: ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ 2.5% ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ από 0.5% έως 5% ΠΑΛΑΙΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ: ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ 6.5% ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ από 1.5% έως 5%</p> <p>ΑΣΠΡΟΦΟΣ: Συμμετοχή εργαζομένων: 2-4%, Συμμετοχή Εταιρείας: 3% HR CYPRUS: Το Ταμείο Προνοίας είναι Defined Contribution. Το Ταμείο Συντάξεως και το Ταμείο Εξασφάλισης του Ταμείου Προνοίας είναι Defined Benefit. Στο Ταμείο Προνοίας καταβάλει 5 % η Εταιρεία και 5-15 % ο υπάλληλος επί του ετήσιου μισθού. Στο Ταμείο Συντάξεως η καταβολή προέρχεται εξολοκλήρου από την Εταιρεία. Για το 2012 το ποσοστό ανερχόταν στο 17,2% πάνω στο ετήσιο μισθό. Στο Ταμείο Εξασφάλισης του Ταμείου Προνοίας η καταβολή προέρχεται εξολοκλήρου από την Εταιρεία. Για το 2012 το ποσοστό ανερχόταν στο 1,9% στο ετήσιο μισθό. Σε ότι αφορά το Ταμείο Προνοίας, η Εταιρεία έχει υποχρέωση να καταβάλει το 5% και δεν έχει καμιά άλλη ευθύνη για την απόδοση των επενδύσεων.</p> <p>JPK & ΕΚΟ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ: σταθερό υποχρεωτικό σχήμα, το οποίο καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία. ΕΚΟ ΣΕΡΒΙΑ: Όλη η συνεισφορά για σύνταξη & υγεία καλύπτεται από την εταιρεία (22%+12,3% επί των ακαθάριστων αποδοχών).</p>
EC4	Σημαντική χρηματοοικονομική βοήθεια που λαμβάνεται από κυβερνητικούς φορείς	Καμία σημαντική χρηματο-οικονομική βοήθεια.
EC5	Κλίμακα ποσοστού του τυπικού βασικού μισθού σε σύγκριση με τον κατώτατο μισθό που ισχύει σε τοπικό επίπεδο, σε σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης	<p>Με την παραδοχή ότι το «local minimum» είναι οι εθνικές, συλλογικές και ομοιεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας (ΕΓΣΣΕ), τα ΕΛ.ΠΕ. αμείβουν τους εργαζόμενους πέραν και άνω των ΕΓΣΣΕ, χωρίς καμία διάκριση.</p> <p>Κανένας εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου δεν αμοιβεται με τον κατώτατο/βασικό μισθό σε ΕΛ.ΠΕ., ΕΚΟ, ΔΙΑΧΟΝ και ΕΚΟ Βουλγαρίας, Σερβίας, Μαυροβουνίου.</p> <p>Ως σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της ΕΛΠΕ θεωρούνται οι βιομηχανικές εγκαταστάσεις Ασπροπύργου, Ελευσίνας και Θεσ/κης με ενδεικτικά παραδείγματα μισθών: ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ: Αμείβεται κατά 32% υψηλότερα από την ομοιεπαγγελματική σύμβαση. ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ: Αμείβεται κατά 62% υψηλότερα από την ομοιεπαγγελματική σύμβαση.</p> <p>ΑΣΠΡΟΦΟΣ: (με βάση 100 την κλαδική σύμβαση) η απόκλιση από τον τυπικό βασικό μισθό είναι: μηχανικοί 96%, λογιστές 98%, υπάλληλοι γραφείου 114%, τεχνίτες 105%. Δεν υφίσταται διαφοροποίηση βασικού μισθού κατά φύλο, αλλά κατά τοποθεσία δραστηριοποίησης (π.χ. οι απασχολούμενοι στα εργοτάξια λαμβάνουν εργοταξιακό επίδομα). ΕΚΟ: Ο κατώτατος μισθός, που ισχύει σε τοπικό επίπεδο αντιστοιχεί περίπου στο 79% του τυπικού βασικού μισθού ενός νεοπροσλαμβανόμενου στην εταιρεία. ΕΚΟ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ: ελάχιστος τοπικός μισθός € 135, εισαγωγικός μισθός € 450. Οι μισθοί προσλαμβανόμενων χωρίς πείρα είναι υψηλότεροι του τοπικού κατά 284 % για μηχανικούς, λογιστές και τεχνικούς. ΕΚΟ ΣΕΡΒΙΑ: οι μισθοί νεοπροσλαμβανόμενων χωρίς εμπειρία είναι υψηλότεροι του τοπικού κατά 444 % για μηχανικούς, 166 % για λογιστές και 277 % για πωλητές. JPK (ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ): Ο χαμηλότερος μισθός είναι 2,28-2,65 φορές μεγαλύτερος του κατώτατου τοπικού μισθού. πΓΔΜ, ΟΚΤΑ: Ο χαμηλότερος μισθός είναι 2,4-3,8 φορές μεγαλύτερος του κατώτατου τοπικού μισθού.</p> <p>HR ΚΥΠΡΟΣ: Υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία ρυθμίζει τα μισθολογικά κλίμακα σε σχέση με τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Βάσει των κλιμακίων αυτών θα καθορισθεί και η μισθοδοσία του νεοπροσλαμβανόμενου. Η συλλογική σύμβαση είναι κοινή και για τις 3 μεγάλες εταιρείες πετρελαιοειδών (ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, BP, Exxon Mobil) που δραστηριοποιούνται στην Κύπρο. Το μόνιμο προσωπικό αμείβεται με βάση τα κλίμακα της συλλογικής σύμβασης. Το εποχιακό προσωπικό αμείβεται με βάση τον κατώτατο μισθό, που καθορίζεται από την νομοθεσία.</p>
EC6	Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές στις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης	<p> σελ. 68, το ποσοστό προμηθειών από την τοπική κοινωνία αναλογεί στο 10% του συνόλου των δαπανών για προμήθειες και παρουσιάζεται αναλυτικά στον πίνακα 6.4.1</p> <p>Τοπικός προμηθευτής, ορίζεται εκείνος του οποίου οι εγκαταστάσεις του ή /και το κύριο ποσοστό των εργαζομένων του βρίσκεται/ προέρχεται από περιοχές πλησίον των εγκαταστάσεων (κυρίως βιομηχανικών) του Ομίλου.</p>

		<p>Ως σημαντικές τοποθεσίες ορίζονται οι όμοροι Δήμοι Θρειασίου και Θεσσαλονίκης, όσον αφορά τα διυλιστήρια, αλλά και όλες οι επαρχιακές πόλεις όπου βρίσκονται οι εγκαταστάσεις των εμπορικών μας δραστηριοτήτων (ΕΚΟ & ΕΚ).</p> <p>Πολιτική του Ομίλου είναι η υποστήριξη της τοπικής αγοράς και των τοπικών εργολάβων, από την στιγμή που δεν επηρεάζονται τα κριτήριά μας για την επιλογή των συνεργατών μας (όπως η ασφάλεια, η ποιότητα σε προδιαγραφές, η ανταγωνιστικότητα, κλπ). Σε αυτό το πλαίσιο ο Όμιλος (μαζί με άλλες μεγάλες εταιρείες) επένδυσε στην κατάλληλη εκπαίδευση υπεργολάβων ώστε να διασφαλιστεί η ικανότητά τους να συμμετέχουν σε έργα του Ομίλου.</p>
EC7	<p>Διαδικασίες για προσλήψεις προσωπικού από την περιοχή δραστηριοποίησης και αναλογία προσλήψεων ανώτερων στελεχών από την τοπική κοινότητα στις περιοχές σημαντικής δραστηριοποίησης</p>	<p>Στην κατηγορία senior management εντάσσονται στελέχη με βαθμό μεγαλύτερο του Αναπληρωτή Διευθυντή. Το ποσοστό αυτών των στελεχών από τις τοπικές κοινωνίες κυμαίνεται από 5% έως 100%.</p> <p>Κατά τη διαδικασία της πρόσληψης προσωπικού ΕΛΠΕ προβλέπεται μοριοδότηση των μόνιμων κατοίκων των όμορων με τα Διυλιστήρια Δήμων.</p> <p>DIAXON: Το ποσοστό στελεχών από την τοπική κοινωνία είναι 40% (2 στελέχη επί συνόλου 5 στελεχών). Από το βαθμό του προϊστάμενου και άνω θεωρούνται στελέχη. ΕΚΟ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ: 100 % των στελεχών από την τοπική κοινωνία. ΕΚΟ ΣΕΒΙΑ: 33%, επίσης υπάρχει διαδικασία για προτίμηση στελεχών από την τοπική κοινωνία (στελέχη θεωρούνται οι managers & directors). ΕΛΠΕ Κύπρος: 100 % των εργαζομένων από την τοπική κοινωνία. JPK ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ: 67% των στελεχών προέρχονται από την τοπική κοινωνία (τα στελέχη είναι 4% των εργαζομένων). ΠΓΔΜ ΟΚΤΑ: 17,3% των στελεχών προέρχονται από την τοπική κοινωνία (τα τοπικά επιλεγμένα στελέχη είναι 16,5% των εργαζομένων).</p>
EC8	<p>Ανάπτυξη και επίδραση των επενδύσεων σε υποδομή και υπηρεσίες που παρέχονται κυρίως για κοινό όφελος (όπως δρόμοι, δίκτυα, κέντρα υγείας ή άθλησης)</p>	<p> σελ. 40, 69-75</p> <p>Κατά την περίοδο 2011-2012 έγινε ποσοτική και ποιοτική έρευνα βάσει δομημένου ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων στις τοπικές κοινωνίες. Τέτοιες προσεγγίσεις χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των επενδύσεων σε υποδομές και άλλες δράσεις για το όφελος των τοπικών κοινωνιών. Όλα τα έργα γίνονται στο πλαίσιο διαβουλεύσεων με τις τοπικές κοινωνίες. Η έρευνα επαναλαμβάνεται κάθε δύο χρόνια.</p> <p>Ενδεικτικά αναφέρονται: η συνέχεια της υποστήριξης έργου για την αποχέτευση επιφανειακών υδάτων και τη ρύθμιση στάθμης υπογείων υδάτων στην περιοχή Βυϊκονσί του Δήμου Ilinden (δαπάνη 49.500€ το 2012), η δωρεά όλου του εξοπλισμού και της επίπλωσης για το νέο δημοτικό σχολείο Miladinovci, του Δήμου Ilinden (17.000€), η δωρεά δύο ειδικών οχημάτων (150.000€) στο Δ. Μάντρας, η δωρεά 2 φωτοβολταϊκών (30.000€) σε σχολεία της Θεσσαλονίκης, η υποθεσία και αναδάσωση της πληγείσας από πυρκαγιά περιοχής του λόφου Γκίκα, η βελτίωση της ποιότητας του νερού της λίμνης Κουμουνδούρου καθώς και η παρακολούθηση, ανάδειξη και προστασία της βιοποικιλότητας στη λίμνη (€ 100.000), η μελέτη διαμόρφωσης και ανάδειξης της αρχαιολογικής σπουδαιότητας του λόφου Ρειτών.</p>
EC9	<p>Κατανόηση και περιγραφή των σημαντικών έμμεσων οικονομικών επιδράσεων, συμπεριλαμβανομένης της έκτασης των επιδράσεων</p>	<p> σελ. 59, 68</p> <p>Κατά την περίοδο 2011-2012 έγινε ποσοτική και ποιοτική έρευνα βάσει δομημένου ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων στις τοπικές κοινωνίες. Οι έρευνες, η τακτική επικοινωνία και οι διαβουλεύσεις ρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των επενδύσεων σε υποδομές και άλλες δράσεις για το όφελος των τοπικών κοινωνιών και για την κατανόηση των σημαντικών έμμεσων επιπτώσεων σε τοπικό επίπεδο. Η αξιολόγηση των συμπερασμάτων θα οδηγήσει στο σχεδιασμό δράσεων για το 2013. Καταγράφηκε ότι οι τοπικές κοινωνίες προσδοκούν δράσεις με έμφαση στην στήριξη των ανέργων, στην παροχή υπηρεσιών υγείας, στην στήριξη των ατόμων της τρίτης ηλικίας και γενικά των ευπαθών ομάδων.</p> <p>Επίσης, κατά το σχεδιασμό κάθε νέας επένδυσης λαμβάνεται μέριμνα για τις άμεσες και τις έμμεσες επιπτώσεις. Για παράδειγμα κατά την εκτέλεση του έργου «Εκσυγχρονισμός και Αναβάθμιση των Διυλιστηρίων» σημειώθηκε αύξηση των θέσεων εργασίας, τοπικά, καθώς και υποστήριξη της τοπικής αγοράς (προμήθειες, θέσεις εργασίας). Ο τυπικός μέσος μισθός εργαζομένου στο Όμιλο είναι σημαντικά υψηλότερος του αντίστοιχου μισθού στην Ελλάδα, αντίστοιχα εκτός Ελλάδος είναι έως 300% υψηλότερος του αντίστοιχου εθνικού μέσου όρου.</p> <p>Ο τυπικός μέσος μισθός εργαζομένου στον Όμιλο είναι σημαντικά υψηλότερος του αντίστοιχου μισθού στην Ελλάδα, αντίστοιχα εκτός Ελλάδος είναι έως 300% υψηλότερος του αντίστοιχου εθνικού μέσου όρου.</p>


EN			BEA	BEE	BEΘ	ΟΚΤΑ	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ	Μονάδες / Σχόλια	
EN1	Υλικά	Αργό πετρέλαιο	7.036,3	1.500,9	2.634,5	263,7	n.a	ktn	
		Throughput (Αργό πετρέλαιο + άλλα ρεύματα τροφοδοσίας)	8.724,8	1.959,4	3.646,3	263,7	n.a	ktn	
		Ημιέτοιμα προϊόντα	106,2		315,9	436,3	0,021	ktn	
		Καταλύτες		3,4	151,3			tn	
		Λιπαντικά			57,5		10,10	tn	
		Πρόσθετα	541,8		2.436	1.392,5	1.338,7	tn	
		Διαλύτες				6,7	0,4	tn	
		Υλικά Συσκευασίας					314,6		
		Χρησιμοποιούμενα υδραυλικά υγρά, αντιδιαβρωτικές ουσίες, οξέα, τασιενεργές ουσίες, αντικαθαλατωτικά, ουσίες ηηκτωμάτωσης, ουσίες μείωσης τριβής					419,1	0,83	tn
		Άλλα υλικά				764,8	10.892	tn	
EN2	Ανακυκλώσιμα υλικά	Για τα διυλιστήρια Slop oil/throughput	0,11	0,00	1,10	3,68	7,29	%	
EN3	Ενέργεια	Κατανάλωση ενέργειας από ορυκτά καύσιμα	23.547,4	1.075,7	5.963,2	1.222,9	81,4	TJ	
	Ηλεκτρική ενέργεια	Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας	1.849,9	866,8	905,2	116,8	212,09	TJ	
		Ιδιοπαραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας	1.149,3	279,1	32,9	0	0	TJ	
	Συνολική ενέργεια	Energy Intensity Index	2,91	0,99	1,88	5,08	n.a	GJ/tn throughput	
EN4	Έμμεση κατανάλωση ενέργειας	Σύνολο από το Δίκτυο	700,6	587,7	872,3	116,8	212,1	TJ	
		Συμβατικές πηγές	628,9	527,6	783,1	84,1	190,4	TJ	
		ΑΠΕ	71,7	60,1	89,2	32,7	21,7	TJ	
EN5	Εξοικονόμηση ενέργειας		60,0	n.a. (operation started in 4 th quarter 2012)	50,3		3,8	TJ	
EN6	Πρωτοβουλίες για ενεργειακά αποδοτικά προϊόντα και ΑΠΕ		Αναφορές για Βιοκαύσιμα και ΑΠΕ στις ενότητες 4.6 και 4.7						
EN7	Πρωτοβουλίες για μείωση έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας (εκτός δικτύου)		Περαιτέρω επέκταση, κατά το έτος 2012, του προγράμματος μέτρησης της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας για τα κτήρια γραφείων, στα κτήρια διοίκησης των διυλιστηρίων Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης. Το πρόγραμμα ξεκίνησε το 2010 για το κτήριο διοίκησης του Ομίλου, στην οδό Χειμάρων και επεκτάθηκε το 2011 στο κτήριο διοικητικών υπηρεσιών του διυλιστηρίου Ασπροπύργου. Με βάση τα παραπάνω και ως αποτέλεσμα των πρωτοβουλιών για τη μετακίνηση των εργαζομένων της εταιρίας, σημαντικό ποσοστό εργαζομένων χρησιμοποιεί λεωφορεία της εταιρίας και ΜΜΜ (31% για ΒΕΑ, 39% για ΒΕΕ 51% για ΒΕΘ και 24% για Μαρούσι) για τη μετακίνηση από και προς τους εργασιακούς χώρους.						

EN			BEA	BEE	BEΘ	ΟΚΤΑ	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ	Μονάδες / Σχόλια	
EN8	Κατανάλωση νερού	Σύνολο	5.537.724	7.205.652	2.423.260	1.259.700	296.682	m ³	
		Γεωτρήσεις	0	587.772	0	0	48.114	m ³	
		Θαλασσινό	960.045	3.672.000	0	0	4.365	m ³	
EN9	Πηγές νερού που επηρεάζονται	Δεν υπάρχουν σημαντικά επηρεαζόμενες πηγές							
EN10	Ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση νερού, επί του συνόλου	Ποσοστό	3,76	1,01	2,10	5,84	0,004	%	
		Όγκος	208.381	72.938	50.981	73.600	12	m ³	
EN11	Θέση και έκταση γαιών	Τα διυλιστήρια του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ δεν γειτνιάζουν με προστατευόμενες περιοχές (NATURA, RAMSAR). Βρίσκονται σε θερμοθετημένες περιοχές βιομηχανικής δραστηριότητας.							
EN12	Επιπτώσεις δραστηριοτήτων	Γίνεται σημαντική προσπάθεια για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων στο περιβάλλον και στο οικοσύστημα. Ο κλάδος των διυλιστηρίων στην Ελλάδα έχει τη μεγαλύτερη διείσδυση των Βέλτιστων Διαθέσιμων Τεχνικών.							
EN13	Οικότοποι που προστατεύονται	Δεν υπάρχουν οικότοποι που προστατεύονται ή αποκαθίστανται. (δείκτης EN11 και ενότητα 4.4).							
EN14	Διαχείριση συνεπειών για τη βιοποικιλότητα	Αναλυτικά στοιχεία στην ενότητα Προστασία Βιοποικιλότητας, ενότητα 4.4							
EN15	Είδη στην κόκκινη λίστα IUCN	0	0	0	0	0			
EN16	Συνολικές εκπομπές CO ₂	Επαληθευμένες εκπομπές CO ₂ (για τα τρία διυλιστήρια στην Ελλάδα που μετέχουν στο EU ETS)	1.498,9	81,9	329,7	84,0	5,1 (εκτίμηση)	ktm CO ₂ Οι άμεσες εκπομπές Ατθ (CO ₂) από τα τρία διυλιστήρια του Ομίλου στην Ελλάδα που εμπίπτουν στην Οδηγία 2003/87/ΕΚ (ΣΕΔΕ) προσδιορίζονται με μεθοδολογία βασισμένη σε υπολογισμούς σύμφωνα με τη σχετική Απόφαση 2007/589/ΕΚ και τις άδειες εκπομπής Ατθ που έχουν χορηγηθεί από το ΓΕΔΕ. Δεν υπάρχουν εκπομπές ειδικού ενδιαφέροντος.	
		Άμεσες εκπομπές άλλων αέριων θερμοκηπίου εκτός CO ₂	8.816,9	211,8	1.152	n.a.	n.a	tn CO ₂ eq (εκπομπές HCFCs από εκθέσεις PRTR)	
		Έμμεσες εκπομπές - Δίκτυο (συντελεστής ΔΕΗ: 1,13 kg CO ₂ /kWh για το 2011 και συντελεστής FYROM 0,797 kg CO ₂ /kWh)	219.915	184.468	273.828	25.856	n.a	tn CO ₂	
		Έμμεσες εκπομπές - Ηλεκτρική ενέργεια σε κτήρια γραφείων διοίκησης	Κεντρικά γραφεία Ομίλου, Μαρούσι (οδ. Χειμάρας): 1.506 Κτήριο διοίκησης διυλιστηρίου Ασπροπύργου: 3.242 Κτήρια διοίκησης διυλιστηρίου Ελευσίνας: 509 Κτήριο διοίκησης διυλιστηρίου Θεσσαλονίκης: 881						t CO ₂
		Άθροισμα	1.727,6	266,6	604,7	109,9	n.a	Ktn CO ₂ eq Περιλαμβάνεται το σύνολο των διυλιστηρίων του Ομίλου	
		Emissions Intensity Index	0,20	0,14	0,17	0,42	n.a	tn CO ₂ eq / throughput	

EN			BEA	BEE	BEΘ	ΟΚΤΑ	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ	Μονάδες / Σχόλια
EN17	Έμμεσες εκπομπές CO ₂	Συνολικό ποσό έμμεσων εκπομπών CO ₂ από το σύνολο δραστηριοτήτων (αεροπορικές πτήσεις, ιδιωτικές μεταφορές) στα κτήρια γραφείων διοίκησης σε Μαρούσι (οδ. Χειμάρας), Ασπρόπυργο, Ελευσίνα και Θεσσαλονίκη	2.264					t CO ₂ -eq (εκτός ηλεκτρικής ενέργειας που αναφέρεται στον EN16)
		Εκτίμηση για εκπομπές από τη χρήση των τελικών προϊόντων (GHG protocol, Scope 3), πχ. καύσιμα μεταφοράς.	34.735					kt CO ₂ -eq (συντελεστές εκπομπής από Greece National Inventory Report 2012)
EN18	Πρωτοβουλίες για τη μείωση των εκπομπών	Εξοικονόμηση ενέργεια - ενεργειακή αξιοποίηση θερμών ρευμάτων και ατμού	191.994	0,00	11.956	0,00	n.a	tn CO ₂ -eq Περιγραφή του τρόπου υπολογισμού - στο Διάγραμμα 4.4, στην ενότητα 4.2.1]
EN19	Εκπομπές ουσιών που καταστρέφουν το όζον	HCFCs	0,0052	0,00	0,00	0,00	n.a	tnCFCEq
EN20	Αέριες εκπομπές	NO _x	3.108	66.54	449	256	2,43	tn
		NO _x Emissions Intensity Index	0,36	0,03	0,12	0,97	n.a	Kg NO _x / tn throughput
		SO ₂	3.973	130	1.503	938	0,05	tn
		SO ₂ Emissions Intensity Index	0,46	0,07	0,41	3,56	n.a	Kg SO ₂ / tn throughput
		VOCs	851	821	320	500	5.860	tn
		VOCs Emissions Intensity Index	0,10	0,42	0,09	1,9	n.a	Kg VOCs / tn throughput
EN21	Υδατικά απόβλητα	Όγκος	2.083.814	3.827.766	1.616.100	1.033.000	32.823	m ³
		Αποδέκτης	Σαρωνικός	Σαρωνικός	Θερμαϊκός	Σκόπια	n.a	
		Μέθοδος επεξεργασίας	Οι μονάδες επεξεργασίας υγρών αποβλήτων των εγκαταστάσεων του ομίλου περιλαμβάνουν πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και σε κάποιες περιπτώσεις τριτοβάθμια επεξεργασία.					Μονάδα επεξεργασίας υγρών αποβλήτων
		Δείκτης H/C	1,51	7,30	2,19	5,13	n.a	gr HC/ tn throughput
EN22	Απόβλητα	Σύνολο	4.390	2189	4388	90	2.340,8	tn Δεν υπάρχει όριο αναφοράς, δηλώνονται όλες οι ποσότητες. Δεν υπάρχουν απόβλητα που κομποστοποιούνται ή αποθηκεύονται
		Επικίνδυνα	2.063	1.867	51	38	1.681,1	
		Μη επικίνδυνα	2.327	322	4.337	52	658,6	
		Επαναχρησιμοποίηση	253	0	0	0	4,04	
		Ανακύκλωση	218	256	365	0	148,9	
		Θερμική Επεξεργασία	262	0	646	0	0	
		Ανάκτηση	3.657	1.927	0	0	2.057	
ΧΥΤΑ	0	5	3377	0	130,9			

EN			BEA	BEE	BEΘ	OKTA	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ	Μονάδες / Σχόλια
EN23	Σημαντικές διαρροές	>100bbbls	0	0	0	0	0	tn Δες και ενότητα για θέματα ασφάλειας.
EN24	Επικίνδυνα απόβλητα προς το εξωτερικό	Ποσότητα	1,70	10,38	30,59	0	0	tn (δεν εισάγονται απόβλητα από το εξωτερικό)
EN25	Επηρεαζόμενοι οικότοποι		Δεν υπάρχουν οικότοποι που επηρεάζονται από τη λειτουργία των εγκαταστάσεων. Δες EN11, EN13 και ενότητα 4.4.					
EN26	Πρωτοβουλίες για τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων		<p>Διάθεση καθαρότερων καυσίμων (μηδενικού θείου), προσθήκη biodiesel στα καύσιμα, χρήση καθαρότερων καυσίμων ιδιοκατανάλωσης, όπως παρακάτω (πραγματικές τιμές χαμηλότερες < ή πολύ χαμηλότερες << από τις προδιαγραφές):</p> <p>Μείωση περιεκτικότητας θείου στα καύσιμα Βενζίνη, ντίζελ 0,005%κ.β. (2006) <0,001%κ.β. (2011) Αεροπορικά καύσιμα 0,30%κ.β. (2006) <<0,30%κ.β. (2011) Gas oil (θέρμανσης) 0,2%κ.β. (2006) <0,1%κ.β. (2011) Fuel oil (ιδιοκατανάλωσης) 2,7%κ.β. (2006) <1,0%κ.β. (2011)</p> <p>Επίσης, τα τελικά διατιθέμενα καύσιμα από τις εμπορικές εταιρίες ΕΚΟ και Ελληνικά Καύσιμα συμβάλλουν σημαντικά στη χαμηλότερη εκπομπή ρύπων και μειωμένη κατανάλωση καυσίμου, όπως η ΕΚΟ 95 Economy (οικονομία στην κατανάλωση καυσίμου έως 2%) και η Νέα BP Ultimate 95 (κατά μέσο όρο 12 επιπλέον χιλιόμετρα, σε σύγκριση με τα κοινά καύσιμα).</p>					
EN27	Υλικά συσκευασίας		Δεν χρησιμοποιούνται υλικά συσκευασίας γιατί η διακίνηση των καυσίμων πραγματοποιείται ανά κατηγορία με βυτία, πλοία και αγωγούς.					
EN28	Περιβαλλοντικά πρόστιμα		0	0	0	0	0	Κανένα πρόστιμο ή άλλη κύρωση λόγω μη συμμόρφωσης με περιβαλλοντική νομοθεσία ή κανονισμούς
EN29	Σημαντικές περιβαλλοντικές επιδράσεις από μεταφορά προϊόντων και μετακίνηση υπαλλήλων		<p>Η εταιρία, με στόχο την ποσοτικοποίηση των περιβαλλοντικών επιδράσεων από τη μετακίνηση των υπαλλήλων της, μελέτησε για το 2012 τις εφαρμοζόμενες πρακτικές μετακίνησης για τους εργαζόμενους στα κτήρια γραφείων διοίκησης σε Μαρούσι (οδ. Χειμάρας), Ασπρόπυργο, Ελευσίνα και Θεσσαλονίκη. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι ~33% των εν λόγω υπαλλήλων δεν χρησιμοποιεί ιδιωτικά αυτοκίνητα αλλά τα λεωφορεία της εταιρίας και ΜΜΜ (συνολικό ποσό εκπομπών από οικικές μετακινήσεις 1.984 t CO₂-eq).</p> <p>Επίσης, μελέτησε τους τρόπους μεταφοράς των πρώτων υλών και των προϊόντων και εκτίμησε (μία από τις λίγες πετρελαϊκές εταιρίες που πραγματοποιεί ένα τέτοιο υπολογισμό) ότι η μεταφορά αυτών με πλοία έχει ως αποτέλεσμα την εκπομπή 367 kt CO₂-eq (αφορά σε παραλαβές αργού, παραλαβές πρώτων υλών/προϊόντων, ενδιάμεσες μεταφορές & εξαγωγές προϊόντων).</p>					

EN			BEA	BEE	BEΘ	ΟΚΤΑ	ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ	Μονάδες / Σχόλια
EN30	Δαπάνες και επενδύσεις περιβάλλοντος	Σύνολο	1.198.947	729.091	1.335.332	104.140	890.144	€ Δες και ενότητα 4.1.2 Περιβαλλοντική Διαχείριση
		Επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων	791.296	175.111	1.161.131	0	147.546	€
		Τεχνολογίες αντιρρύπανσης για αέριες εκπομπές	0	19.058	0	0	0	€
		Υπηρεσίες πιστοποίησης περιβαλλοντικών συστημάτων διαχείρισης, προληπτικό κόστος	25.000	9.000	5.000	0	8.365	€
		Κόστος συντήρησης εξοπλισμού	41.061	60.538	101.715	13.140	688.233	€
		Κόστος καθαρισμού και αποκατάστασης, δαπάνη διαχείρισης εκπομπών	341.590	465.384	67.486	91.000	46.000	€

LA	Εκπαίδευση, Υγεία - Ασφάλεια, Εργασιακό Περιβάλλον, Ίσες Ευκαιρίες																																																																																																																																												
LA1	<p>Συνολικό ανθρώπινο δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή</p> <p> σελ. 45-48</p> <p>Κατά κανόνα δεν υπάρχουν εποχικοί εργαζόμενοι. Εξαίρεση αποτελεί η ΕΚΟ όπου υπάρχουν εποχικές μεταβολές ανθρωποδύναμης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στις εγκαταστάσεις των αεροδρομίων.</p> <p>ΕΛ.ΠΕ. Κατανομή κατά φύλο, ηλικιακή κατηγορία και είδος σύμβασης εργασίας:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> <th>Σύνολο</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Αορίστου χρόνου</td> <td>1819</td> <td>267</td> <td>2086</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3"></th> <th colspan="6">ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ</th> </tr> <tr> <th colspan="2"><30</th> <th colspan="2">30-50</th> <th colspan="2">>50</th> </tr> <tr> <th>άτομα</th> <th>%</th> <th>άτομα</th> <th>%</th> <th>άτομα</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>251</td> <td>12</td> <td>1143</td> <td>54,8</td> <td>425</td> <td>20,4</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>19</td> <td>0,9</td> <td>202</td> <td>9,7</td> <td>46</td> <td>2,2</td> </tr> <tr> <td>ΣΥΝ</td> <td>270</td> <td>12,9</td> <td>1345</td> <td>64,5</td> <td>471</td> <td>22,6</td> </tr> </tbody> </table> <p>ΑΣΠΡΟΦΟΣ Κατανομή κατά φύλο, είδος εργασίας & είδος σύμβασης εργασίας:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> <th>Σύνολο</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Αορίστου χρόνου</td> <td>106</td> <td>74</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>Ορισμένου χρόνου</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Εργολαβικοί</td> <td>44</td> <td>6</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Πλήρους απασχόλησης</td> <td>108</td> <td>77</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table> <p>ΔΙΑΧΩΝ Κατανομή κατά φύλο, είδος εργασίας & είδος σύμβασης εργασίας:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> <th>Σύνολο</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Αορίστου χρόνου</td> <td>83</td> <td>15</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>Ορισμένου χρόνου</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Εργολαβικοί</td> <td>34</td> <td>1</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>φοιτητής ΤΕΙ 6μηνη πρακτική</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Πλήρους απασχόλησης</td> <td>118</td> <td>16</td> <td>134</td> </tr> <tr> <td>Μερικής απασχόλησης</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Σύμβαση έργου</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Global Αλβανία: Κατανομή κατά φύλο & είδος σύμβασης εργασίας:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> <th>Σύνολο</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Αορίστου χρόνου</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>ΕΚΟ Βουλγαρία Κατανομή κατά φύλο & είδος σύμβασης εργασίας:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>αορίστου χρόνου</td> <td>59</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ορισμένου χρόνου</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>ΣΥΝΟΛΟ</td> <td>60</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>JKP Μαυροβούνιο Κατανομή εργαζομένων κατά χώρα προέλευσης και φύλο:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Χώρα</th> <th>MNG</th> <th>SERBIA</th> <th>GRC</th> <th>BOSN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>158</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>68</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>ΣΥΝ</td> <td>226</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>32</td> </tr> </tbody> </table>	ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο	Αορίστου χρόνου	1819	267	2086		ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ						<30		30-50		>50		άτομα	%	άτομα	%	άτομα	%	A	251	12	1143	54,8	425	20,4	Γ	19	0,9	202	9,7	46	2,2	ΣΥΝ	270	12,9	1345	64,5	471	22,6	ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο	Αορίστου χρόνου	106	74	180	Ορισμένου χρόνου	2	3	5	Εργολαβικοί	44	6	50	Πλήρους απασχόλησης	108	77	185	ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο	Αορίστου χρόνου	83	15	98	Ορισμένου χρόνου	2	0	2	Εργολαβικοί	34	1	35	φοιτητής ΤΕΙ 6μηνη πρακτική	1	0	1	Πλήρους απασχόλησης	118	16	134	Μερικής απασχόλησης	0	1	1	Σύμβαση έργου	2	0	2	ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο	Αορίστου χρόνου	4	1	5	ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	αορίστου χρόνου	59	1	ορισμένου χρόνου	1	0	ΣΥΝΟΛΟ	60	1	Χώρα	MNG	SERBIA	GRC	BOSN	A	158	4	2	1	Γ	68	1	0	31	ΣΥΝ	226	5	2	32
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο																																																																																																																																										
Αορίστου χρόνου	1819	267	2086																																																																																																																																										
	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ																																																																																																																																												
	<30		30-50		>50																																																																																																																																								
	άτομα	%	άτομα	%	άτομα	%																																																																																																																																							
A	251	12	1143	54,8	425	20,4																																																																																																																																							
Γ	19	0,9	202	9,7	46	2,2																																																																																																																																							
ΣΥΝ	270	12,9	1345	64,5	471	22,6																																																																																																																																							
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο																																																																																																																																										
Αορίστου χρόνου	106	74	180																																																																																																																																										
Ορισμένου χρόνου	2	3	5																																																																																																																																										
Εργολαβικοί	44	6	50																																																																																																																																										
Πλήρους απασχόλησης	108	77	185																																																																																																																																										
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο																																																																																																																																										
Αορίστου χρόνου	83	15	98																																																																																																																																										
Ορισμένου χρόνου	2	0	2																																																																																																																																										
Εργολαβικοί	34	1	35																																																																																																																																										
φοιτητής ΤΕΙ 6μηνη πρακτική	1	0	1																																																																																																																																										
Πλήρους απασχόλησης	118	16	134																																																																																																																																										
Μερικής απασχόλησης	0	1	1																																																																																																																																										
Σύμβαση έργου	2	0	2																																																																																																																																										
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο																																																																																																																																										
Αορίστου χρόνου	4	1	5																																																																																																																																										
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ																																																																																																																																											
αορίστου χρόνου	59	1																																																																																																																																											
ορισμένου χρόνου	1	0																																																																																																																																											
ΣΥΝΟΛΟ	60	1																																																																																																																																											
Χώρα	MNG	SERBIA	GRC	BOSN																																																																																																																																									
A	158	4	2	1																																																																																																																																									
Γ	68	1	0	31																																																																																																																																									
ΣΥΝ	226	5	2	32																																																																																																																																									

Κατανομή εργαζομένων κατά φύλο και σύμβαση (αορίστου ή ορισμένου χρόνου). Όλοι είναι πλήρους απασχόλησης.

ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ
αορίστου χρόνου	136	41
ορισμένου χρόνου	29	31
ΣΥΝΟΛΟ	165	72

ΕΚΟ Σερβία

Κατανομή κατά φύλο & είδος σύμβασης εργασίας:

ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ
αορίστου χρόνου	15	23
ορισμένου χρόνου	2	6
ΣΥΝΟΛΟ	17	29

ΗΡ Κύπρος

Αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης 40Α + 16Γ

ΟΚΤΑ ηΓΔΜ

Κατανομή εργαζομένων κατά φύλο και σύμβαση. Όλοι είναι πλήρους απασχόλησης.

ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ
αορίστου χρόνου	522	111
ορισμένου χρόνου	53	43
ΣΥΝΟΛΟ	575	154

ΕΚ

Κατανομή κατά φύλο & είδος σύμβασης εργασίας:

ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο
Αορίστου χρόνου	137	51	188
Ορισμένου χρόνου	6	0	6

ΕΚΟ


Κατανομή κατά φύλο & είδος σύμβασης εργασίας:




ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	A	Γ	Σύνολο
Αορίστου χρόνου	237	126	363
Ορισμένου χρόνου	10	0	10
ΣΥΝΟΛΟ	247	126	373

Συνολικός αριθμός και ποσοστό μεταβολών (προσλήψεις, αποχωρήσεις) προσωπικού με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή

 σελ. 45-48

Προσλήψεις κατά ηλικιακή ομάδα & φύλο				
		<30	30-50	>50
ΕΛΠΕ	A	33	17	0
	Γ	1	1	0
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	A	0	1	0
	Γ	3	0	0
ΕΚΟ Βουλγαρίας	A	0	1	0
	Γ	0	1	0
ΕΚΟ Σερβίας	A	0	0	0
	Γ	0	2	0
ΔΙΑΧΟΝ		0	0	0
JPK Μαυροβούνιο	A	2	0	0
	Γ	2	0	0
ΟΚΤΑ ηΓΔΜ	A	0	0	0
	Γ	1	1	0
ΗΡ Κύπρου	A	0	1	0
ΕΚ	A	1	8	2
	Γ	3	5	0
ΕΚΟ	A	0	0	0
	Γ	0	0	0

LA	Εκπαίδευση, Υγεία - Ασφάλεια, Εργασιακό Περιβάλλον, Ίσες Ευκαιρίες																																																																																												
	<p>Αποχωρήσεις νέο-προσληφθέντων ΔΕΝ υπήρξαν.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Αποχωρήσεις κατά ηλικιακή ομάδα & φύλο</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th><30</th> <th>30-50</th> <th>>50</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">ΕΛΠΕ</td> <td>A</td> <td>1</td> <td>7</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ΑΣΠΡΟΦΟΣ</td> <td>A</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>ΕΚΟ Βουλγαρίας</td> <td></td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ΕΚΟ Σερβίας</td> <td>A</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>ΔΙΑΧΟΝ</td> <td></td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">JPK Μαυροβούνιο</td> <td>A</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ΟΚΤΑ ηΓΔΜ</td> <td>A</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ΗΡ Κύπρου</td> <td>A</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ΕΚ</td> <td>A</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ΕΚΟ</td> <td>A</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Γ</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Ποσοστό παραμονής εργαζομένων στον Όμιλο, δεν περιλαμβάνονται οι οικειοθελώς αποχωρήσαντες (loyalty indicator)</i> ΕΛΠΕ 99,3% ΔΙΑΧΟΝ & ΑΣΠΡΟΦΟΣ 100% ΗΡ Κύπρος 97% ΕΚΟ Βουλγαρία 98,3% JPK Μαυροβούνιο 92% ΟΚΤΑ ηΓΔΜ : 99,9% ΕΚ: το 55% έχει περισσότερα από 10 έτη στην εταιρεία ΕΚΟ: το 81% έχει περισσότερα από 10 έτη στην εταιρεία</p>	Αποχωρήσεις κατά ηλικιακή ομάδα & φύλο							<30	30-50	>50	ΕΛΠΕ	A	1	7	92	Γ	0	6	12	ΑΣΠΡΟΦΟΣ	A	0	0	18	Γ	0	0	18	ΕΚΟ Βουλγαρίας		0	0	0	ΕΚΟ Σερβίας	A	0	1	0	Γ	1	0	0	ΔΙΑΧΟΝ		0	0	0	JPK Μαυροβούνιο	A	1	1	7	Γ	0	3	3	ΟΚΤΑ ηΓΔΜ	A	0	1	2	Γ	0	0	1	ΗΡ Κύπρου	A	0	0	1	Γ	0	0	1	ΕΚ	A	0	8	4	Γ	0	2	2	ΕΚΟ	A	0	12	16	Γ	0	5	4
Αποχωρήσεις κατά ηλικιακή ομάδα & φύλο																																																																																													
		<30	30-50	>50																																																																																									
ΕΛΠΕ	A	1	7	92																																																																																									
	Γ	0	6	12																																																																																									
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	A	0	0	18																																																																																									
	Γ	0	0	18																																																																																									
ΕΚΟ Βουλγαρίας		0	0	0																																																																																									
ΕΚΟ Σερβίας	A	0	1	0																																																																																									
	Γ	1	0	0																																																																																									
ΔΙΑΧΟΝ		0	0	0																																																																																									
JPK Μαυροβούνιο	A	1	1	7																																																																																									
	Γ	0	3	3																																																																																									
ΟΚΤΑ ηΓΔΜ	A	0	1	2																																																																																									
	Γ	0	0	1																																																																																									
ΗΡ Κύπρου	A	0	0	1																																																																																									
	Γ	0	0	1																																																																																									
ΕΚ	A	0	8	4																																																																																									
	Γ	0	2	2																																																																																									
ΕΚΟ	A	0	12	16																																																																																									
	Γ	0	5	4																																																																																									
LA3	<p>Παροχές που παρέχονται στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης αλλά δεν ισχύουν για τους εποχικούς εργαζομένους ή τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης</p> <p> σελ. 45, 48-50</p> <p>ΕΛ.ΠΕ. Οι παρακάτω παροχές (από το σύνολο που παρουσιάζονται στην ενότητα 5) δεν ισχύουν για εργαζομένους, που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου: δάνεια, πρόσθετη ασφάλιση, βραβεύσεις μαθητών/φοιτητών και σχολική βοήθεια για τα παιδιά των εργαζομένων.</p> <p>ΑΣΠΡΟΦΟΣ Παροχές προς εργαζομένους: Σχολικό βοήθημα, θερινή απασχόληση παιδιών, επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, βράβευση σχολικών επιδόσεων τέκνων, βοήθημα τέλεσης γάμου, βοήθημα για γέννηση τέκνων. Οι αναφερόμενες παροχές δεν ισχύουν για Δ.Π.Υ.</p> <p>ΔΙΑΧΟΝ παροχές που ισχύουν μόνο για τους αορίστου χρόνου (οι διατακτικές δίδονται και στους με σύμβαση παροχής υπηρεσιών, ενώ δίδονται μερικώς και στους φοιτητές που κάνουν πρακτική) είναι: Κατασκηνώσεις, βρεφονηπιακοί σταθμοί / νηπιαγωγεία, δάνεια, σχολικό βοήθημα, βοήθημα εκπαίδευσης ΑΕΙ/ΤΕΙ, χρηματικά βοηθήματα (γάμου, τέκνου, θανάτου συζύγου ή τέκνου), οικονομική ενίσχυση σε εργαζομένους με παιδιά με ειδικές ανάγκες, οικονομική ενίσχυση για εκμάθηση ξένης γλώσσας, βράβευση αριστούχων μαθητών και φοιτητών, οικονομική ενίσχυση πολυτέκνων, επιδότηση ενοικίου, επιδότηση στεγαστικού δανείου.</p> <p>ΕΚΟ Βουλγαρία (για όλους): πρόσθετη ασφάλιση υγείας, κουπόνια διατροφής, κινητά τηλέφωνα. ΕΚΟ Σερβία (μόνο για τους αορίστου χρόνου): lap top, κινητό τηλέφωνο, ιδιωτική ασφάλιση. ΗΡ Κύπρος: 1. Ταμείο Συντάξεως 2. Ταμείο Προνοίας και Ταμείο Εξασφάλισης Ταμείου Προνοίας 3. Πληρωμή στο Κρατικό Σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νομοθετική υποχρέωση) 4. Ταμείο Υγείας / Ασφάλεια Ιατροφαρμακευτική 5. Ασφάλισης Ζωής, Μερικής ή Ολικής Ανικανότητας JPK Μαυροβούνιο: επίδομα πολυετίας, ανθρωπιστική βοήθεια, υποτροφίες, χριστουγεννιάτικα δώρα στα παιδιά. ΟΚΤΑ ηΓΔΜ: επίδομα πολυετίας, οικονομική ενίσχυση για μαθητές και φοιτητές, οικονομική ενίσχυση εργαζομένων σε έκτακτες ανάγκες, επιβράβευση άριστων μαθητών γυμνασίου, χριστουγεννιάτικα δώρα στους εργαζομένους, επίδομα συνταξιοδότησης.</p>																																																																																												

LA	Εκπαίδευση, Υγεία - Ασφάλεια, Εργασιακό Περιβάλλον, Ίσες Ευκαιρίες																	
		<p>ΕΚΟ & ΕΚ: παροχές για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΒΟΗΘΗΜΑ ΓΑΜΟΥ - ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΔΙΑΤΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΕ ΕΞΟΔΑ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ ΔΩΡΑ ΓΙΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΣΤΟΧΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΑΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ</p>																
LA4	<p>Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, συμβάσεις</p>	<p> σελ. 61</p> <p>Αριθμός σωματείων & ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων, κατά εταιρεία του Ομίλου:</p> <table border="1"> <tr><td>ΕΛΠΕ</td><td>3 - 94%</td></tr> <tr><td>ΕΚΟ</td><td>1 - 94%</td></tr> <tr><td>ΕΚ</td><td>2 - 100%</td></tr> <tr><td>ΑΣΠΡΟΦΟΣ</td><td>1 - 95,6%</td></tr> <tr><td>ΔΙΑΧΟΝ</td><td>1 - 99%</td></tr> <tr><td>JUGOPETROL</td><td>1-98%</td></tr> <tr><td>ΟΚΤΑ</td><td>1 - 97%</td></tr> <tr><td>HELPE CYPRUS</td><td>3 - 100%</td></tr> </table>	ΕΛΠΕ	3 - 94%	ΕΚΟ	1 - 94%	ΕΚ	2 - 100%	ΑΣΠΡΟΦΟΣ	1 - 95,6%	ΔΙΑΧΟΝ	1 - 99%	JUGOPETROL	1-98%	ΟΚΤΑ	1 - 97%	HELPE CYPRUS	3 - 100%
ΕΛΠΕ	3 - 94%																	
ΕΚΟ	1 - 94%																	
ΕΚ	2 - 100%																	
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	1 - 95,6%																	
ΔΙΑΧΟΝ	1 - 99%																	
JUGOPETROL	1-98%																	
ΟΚΤΑ	1 - 97%																	
HELPE CYPRUS	3 - 100%																	
LA5	<p>Ελάχιστη περίοδος ειδοποίησης των εργαζομένων για τυχόν λειτουργικές αλλαγές και αν η ρύθμιση προβλέπεται στις συλλογικές συμβάσεις</p>	<p>Τουλάχιστον ένας μήνας και το αργότερο εντός 3 μηνών.</p> <p>Για αλλαγές που αφορούν ομάδες ατόμων, εκδίδονται Ανακοινώσεις της Διοίκησης. Άλλα μέσα ενημέρωσης: ατομικές επιστολές, υπηρεσιακά σημειώματα, κοινοποίηση αποφάσεων Διοίκησης ή Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Οποιαδήποτε μεταβολή των όρων ατομικής σύμβασης εργασίας γνωστοποιείται στους ενδιαφερόμενους σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 156/94 σε χρονικό διάστημα ενός μηνός από την επερχόμενη μεταβολή.</p> <p>Ισχύει επίσης, κατά περίπτωση, η τοπική νομοθεσία και οι συμβάσεις εργασίας πχ σε Βουλγαρία, Σκόπια & Σερβία η ελάχιστη περίοδος είναι 30 μέρες, στο Μαυροβούνιο είναι 5 μέρες, ενώ στην Κύπρο για τη διευκόλυνση της αλλαγής δίνονται 2-3 μήνες.</p>																
LA6	<p>Ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού που εκπροσωπείται στις επίσημες επιτροπές υγείας & ασφάλειας, στις οποίες συμμετέχουν από κοινού εκπρόσωποι της Διοίκησης και των εργαζομένων, οι οποίες συμβάλλουν στον έλεγχο και παρέχουν συμβουλές σχετικά με τα προγράμματα υγείας & ασφάλειας στο χώρο εργασίας</p>	<p>Εκπροσωπείται όλο το προσωπικό (100%)</p> <p> σελ. 50-52</p>																
LA7	<p>Ποσοστά τραυματισμών, επαγγελματικών ασθενειών, απώλειας ημερών εργασίας και απουσιών εργαζομένων και αριθμός θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά περιοχή</p>	<p> σελ. 56, (Πίνακας 5.3.3)</p> <p>Κατανομή σύμφωνα με το φύλο δεν γίνεται σε όλες τις εγκαταστάσεις.</p> <p>Διευκρινήσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο δείκτης Injury rate (IR) αντιστοιχεί στον δείκτη AIF του πίνακα 5.3.3 με τη διαφορά ότι στην Ευρώπη πολλαπλασιάζουμε επί 1.000.000 και όχι επί 200.000 όπως στις Η.Π.Α. • Ο δείκτης ODR αναφέρεται στην προτελευταία γραμμή του πίνακα 5.3.3 με την ίδια διαφορά όπως προηγουμένως. • Ο δείκτης Absentee rate (AR) αναφέρεται στην τελευταία γραμμή του πίνακα 5.3.3 αλλά δεν τηρείται συστηματικά από την πλειοψηφία των εγκαταστάσεων. 																
LA8	<p>Προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, παροχής συμβουλών, πρόληψης και περιορισμού κινδύνων, που εφαρμόζονται για την υποστήριξη των μελών του εργατικού δυναμικού, των οικογενειών τους ή των μελών της κοινότητας σχετικά με σοβαρές ασθένειες</p>	<p>Πρόγραμμα ύψους 10.500€ για την υποστήριξη εργαζομένων ΕΛΠΕ να σταματήσουν το κάπνισμα. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν 21 εργαζόμενοι.</p> <p>Στην ΑΣΠΡΟΦΟΣ πραγματοποιήθηκε εκπαιδευτική παρουσίαση με θέμα "Ενημέρωση για τον καρκίνο του μαστού".</p> <p>Σε περιπτώσεις σοβαρών ασθενειών ή απώλειας μέλους της οικογένειας του εργαζόμενου, προβλέπεται από την εταιρεία η υποστήριξη από ψυχολόγο ή κοινωνικό λειτουργό.</p> <p>Στις Υπηρεσίες Υγείας των Εγκαταστάσεων οι γιατροί εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους στη βάρδια, σε θέματα παροχής Α' βοθητών, χειρισμό αναπνευστικών συσκευών για σοβαρά ατυχήματα (ανάνηψης), μέσα διάσωσης από κλειστούς</p>																

LA	Εκπαίδευση, Υγεία - Ασφάλεια, Εργασιακό Περιβάλλον, Ίσες Ευκαιρίες
	<p>Οι εταιρείες του Ομίλου, κατά περίπτωση, σε περιόδους που παρατηρείται έξαρση εποχιακών ιώσεων ή άλλων προβλημάτων ενημερώνουν τους εργαζόμενους με διάφορα μέσα (όπως ηλεκτρονική διακίνηση πληροφοριών και σχετικών ενημερωτικών σημειωμάτων, ανάρτηση ενημερώσεων στους πίνακες ανακοινώσεων, κλπ). Στην DIAXON, για προληπτικούς λόγους, άλλαξε θέση και ωράριο εργασίας ένας εργαζόμενος λόγω προβλήματος με την ακοή του.</p>
LA9	<p>📖 σελ. 63 (Πίνακας 6.3.1) Πιστοποίηση εγκαταστάσεων ως προς OHSAS 18001/ΕΛΟΤ 1801.</p> <p>Θέματα Υγείας και Ασφάλειας, συμφωνημένα στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με τα σωματεία, αναφέρονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας που είναι διαθέσιμος στο εσωτερικό δίκτυο. Μεταξύ των εταιρειών και των συνδικαλιστικών ενώσεων υπογράφεται πρακτικό συμφωνίας για το προσωπικό ασφαλείας σε περιπτώσεις απεργίας.</p> <p>Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας & Πρόληψης (ΕΣΥΠΠ), λειτουργεί βάσει του ΠΔ95/1999 και έχει ως στόχο την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων, την τήρηση συνθηκών υγείας και τη λήψη μέτρων προστασίας και αποφυγής ατυχημάτων.</p> <p>Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.), λειτουργούν σε κάθε εγκατάσταση, αποτελούμενες από εκλεγμένους αντιπροσώπους των εργαζομένων. Δυνατότητα συμμετοχής στις εκλογές έχει το σύνολο των εργαζομένων κάθε εγκατάστασης (100%). Οι επιτροπές συμμετέχουν σε περιοδικές συναντήσεις με τις Διευθύνσεις των αντίστοιχων εγκαταστάσεων και θέτουν προτάσεις για βελτίωση στο χώρο εργασίας τους σχετικά με την Υγεία και την Ασφάλεια.</p> <p>Σχετικές αναφορές για θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία υπάρχουν στον Εσωτερικό Κανονισμό ΕΛ.ΠΕ. (Άρθρο 45), στον Εσωτερικό Κανονισμό ΕΚΟ (Άρθρο 28) και στον Κώδικα Δεοντολογίας Ομίλου (κεφ.7.1). Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας & Βιώσιμης Ανάπτυξης 2011.</p> <p>ΕΞΥΠΠ: Κατά περίπτωση (πχ DIAXON, ΕΚΟ SERVIA) η παρακολούθηση συνθηκών Υγείας και Ασφάλειας ανατίθεται σε εξωτερικό συνεργάτη (ΕΞΥΠΠ), παρακολουθούνται σχετικοί δείκτες και εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα από τη σχετική εργατική νομοθεσία.</p> <p>Τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας καλύπτονται 100% από τοπικές συμφωνίες για ΜΑΠ, Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων, Εκπαίδευση, Καταγραφή Ατυχημάτων, Διερεύνηση Ατυχημάτων, Συμμετοχή του Τεχνικού Ασφάλειας σε περιοδικές συναντήσεις Υγείας και Ασφάλειας με άλλα sites του Ομίλου.</p> <p>Υπάρχουν επίσημες συμφωνίες που καλύπτουν θέματα όπως:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διάθεση & χρήση ΜΑΠ • Συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων σε επιθεωρήσεις • Εκπαίδευση και ενημέρωση • Υποβολή παραπόνων • Δικαίωμα άρνησης επικίνδυνης εργασίας <p>Στην ΕΛΠΕ Κύπρου λειτουργούν 2 Επιτροπές Ασφάλειας, η σύσταση και ο ρόλος τους διέπεται με νομοθετική ρύθμιση. Κάθε 3 χρόνια γίνεται η εκλογή των μελών από το προσωπικό. Τα μέλη των δύο επιτροπών ασφαλείας (μία για Λευκωσία και μία για Λάρνακα) εκπροσωπούν τους εργοδοτούμενους της εταιρίας για όλα τα θέματα υγείας και ασφαλείας.</p> <p>Στην ΟΚΤΑ, οι τοπικές συμφωνίες καλύπτουν θέματα όπως: Personal protective equipment; Participation of worker representatives in health and safety inspections, audits, and accident investigations; Training and education; Right to refuse unsafe work; Periodic inspections.</p>
LA10	<p>📖 σελ. 29 (εκπαίδευση για το περιβάλλον), σελ. 48-50 (πως και πόσο συχνά εκτιμώνται οι εκπαιδευτικές ανάγκες, πως προγραμματίζεται και παρακολουθείται η υλοποίησή τους, ώρες & δαπάνη εκπαίδευσης), δελ. 53 (εκπαίδευση για Υ & Α).</p> <p>Στη σελ. 49 (Πίνακας 5.2.1-5.2.3) απεικονίζονται στατιστικά στοιχεία που αφορούν δαπάνες ανά είδος εκπαίδευσης, ώρες εκπαίδευσης κατά φύλο και αριθμό εκπαιδευομένων κατά τύπο εκπαίδευσης. Η συνολική δαπάνη του Ομίλου στα παραπάνω θέματα για το 2012 ανήλθε σε 721.000 € ενώ ο συνολικός αριθμός ωρών εκπαίδευσης ήταν 121.855. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι διεξήχθησαν ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια Υγείας, Ασφάλειας και Πυρασφάλειας με 1.426 εργαζομένους (4.851 συμμετοχές σε 11.451,5 ώρες).</p> <p>Η κατανομή των ωρών εκπαίδευσης ανά εταιρεία παρουσιάζεται στους πίνακες 5.2.1 & 5.2.2. Για τις εταιρείες εκτός Ελλάδος παρουσιάζεται ενδεικτική κατανομή (Βουλγαρία, Σερβία & Κύπρο) στους παρακάτω πίνακες.</p>


Κατηγορία Εργαζομένων	Ανώτερα & ανώτατα στελέχη		Μεσαία Στελέχη		Εργαζόμενοι	
	A	Γ	A	Γ	A	Γ
Κατανομή ανά φύλο	1	0	6	3	23	28
Αριθμός εργαζομένων	1		9		51	
Ώρες εκπαίδευσης κατά κατηγορία και φύλο	4		160	53	225	211
Ώρες εκπαίδευσης κατά κατηγορία	4		213		436	
Μέσος χρόνος εκπαίδευσης (ώρες) κατά κατηγορία & εργαζόμενο	4		20		15	

Κατηγορία Εργαζομένων	Ανώτερα & ανώτατα στελέχη		Μεσαία Στελέχη		Εργαζόμενοι	
	A	Γ	A	Γ	A	Γ
Κατανομή ανά φύλο	3	0	5	5	9	24
Αριθμός εργαζομένων	3		10		33	
Ώρες εκπαίδευσης κατά κατηγορία και φύλο	0	0	70	70	126	336
Ώρες εκπαίδευσης κατά κατηγορία	0		140		462	
Μέσος χρόνος εκπαίδευσης (ώρες) κατά κατηγορία & εργαζόμενο	0		14		14	



Κατηγορία Εργαζομένων	Senior and Top Management		Μεσαία Στελέχη		Εργαζόμενοι	
	A	Γ	A	Γ	A	Γ
Κατανομή ανά φύλο	4	0	5	1	31	15
Αριθμός εργαζομένων	4		6		46	
Ώρες εκπαίδευσης κατά κατηγορία και φύλο	60	0	80	23	430	207
Ώρες εκπαίδευσης κατά κατηγορία	60		103		637	
Μέσος χρόνος εκπαίδευσης (ώρες) κατά κατηγορία & εργαζόμενο	15		17,16		13,84	

LA11

Προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη δια βίου μάθηση που υποστηρίζουν την απασχολησιμότητα των εργαζομένων και συμβάλλουν στη διαχείριση της καριέρας τους

 σελ. 48-50

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου υποστηρίζοντας τη δια βίου μάθηση, διασφαλίζει τη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων υλοποιώντας μακροχρόνια ενδο-επιχειρησιακά προγράμματα εκπαίδευσης / κατάρτισης που διασφαλίζουν τη «διαρκή απασχόλησή» τους, όπως εκμάθηση αγγλικής γλώσσας, οικονομικά για μη οικονομικούς, νομικά για μη νομικούς, βασικές αρχές του management (Basic Management Skills) και τεχνικές αποτελεσματικών παρουσιάσεων, μεταξύ άλλων θεμάτων. (βλέπε επίσης ενότητα 5.2 για τα θέματα εκπαίδευσης).

LA	Εκπαίδευση, Υγεία - Ασφάλεια, Εργασιακό Περιβάλλον, Ίσες Ευκαιρίες																																																							
		<p>Προβλέπονται επίσης σε περίπτωση αποχώρησης:</p> <ul style="list-style-type: none"> • καταβολή αποζημίωσης σε αποχωρούντες και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνονται υπόψη η ηλικία και η προϋπηρεσία. • παρέχεται πρόγραμμα υποστήριξης για την εύρεση εργασίας. <p>Ο Όμιλος λύνει τις συμβάσεις εργασίας κατά κανόνα, όταν οι εργαζόμενοι πληρούν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης.</p>																																																						
LA12	<p>Ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν σε τακτική διαδικασία αξιολόγησης</p>	<table border="1" data-bbox="578 551 1107 914"> <thead> <tr> <th colspan="2">% Προσωπικού που συμμετέχει σε διαδικασία Αξιολόγησης</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ΕΛΠΕ</td><td>100%</td></tr> <tr><td>ΕΚΟ</td><td>100%</td></tr> <tr><td>ΕΚ</td><td>100%</td></tr> <tr><td>ΑΣΠΡΟΦΟΣ</td><td>98%</td></tr> <tr><td>ΔΙΑΧΟΝ</td><td>100%</td></tr> <tr><td>ΕΚΟ SERBIA</td><td>100%</td></tr> <tr><td>JUGOPETROL</td><td>93%</td></tr> <tr><td>ΟΚΤΑ</td><td>98%</td></tr> <tr><td>ΕΚΟ BULGARIA</td><td>100%</td></tr> <tr><td>HELPE CYPRUS</td><td>41%</td></tr> </tbody> </table> <p>Για τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη, η αξιολόγηση γίνεται ετησίως βάσει KPIs και συνδέει την επίδοση της εταιρείας με τους στόχους των στελεχών, σε θέματα όπως η βιώσιμη ανάπτυξη (ασφάλεια, περιβάλλον, κλπ), με συντελεστή βαρύτητας 20%.</p>	% Προσωπικού που συμμετέχει σε διαδικασία Αξιολόγησης		ΕΛΠΕ	100%	ΕΚΟ	100%	ΕΚ	100%	ΑΣΠΡΟΦΟΣ	98%	ΔΙΑΧΟΝ	100%	ΕΚΟ SERBIA	100%	JUGOPETROL	93%	ΟΚΤΑ	98%	ΕΚΟ BULGARIA	100%	HELPE CYPRUS	41%																																
% Προσωπικού που συμμετέχει σε διαδικασία Αξιολόγησης																																																								
ΕΛΠΕ	100%																																																							
ΕΚΟ	100%																																																							
ΕΚ	100%																																																							
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	98%																																																							
ΔΙΑΧΟΝ	100%																																																							
ΕΚΟ SERBIA	100%																																																							
JUGOPETROL	93%																																																							
ΟΚΤΑ	98%																																																							
ΕΚΟ BULGARIA	100%																																																							
HELPE CYPRUS	41%																																																							
LA13	<p>Σύνθεση των οργάνων διοίκησης και κατανομή των εργαζομένων ως προς κατηγορία, φύλο, ηλικιακή ομάδα και άλλους δείκτες διαφορετικότητας</p>	<p>Στα ΔΣ των εταιρειών του Ομίλου - που συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν την Έκθεση - η κατανομή είναι:</p> <table border="1" data-bbox="578 1072 1298 1333"> <thead> <tr> <th colspan="3">67 μέλη ΔΣ στις 11 εταιρείες</th> </tr> <tr> <th>Ηλικιακή ομάδα</th> <th>αριθμός ατόμων</th> <th>Ποσοστό</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td><30</td><td>0</td><td></td></tr> <tr><td>30-50</td><td>26</td><td>39%</td></tr> <tr><td>>50</td><td>41</td><td>61%</td></tr> <tr><td colspan="3">Φύλο</td></tr> <tr><td></td><td>αριθμός ατόμων</td><td>Ποσοστό</td></tr> <tr><td>Γυναίκα</td><td>4</td><td>6%</td></tr> <tr><td>Άνδρας</td><td>63</td><td>94%</td></tr> </tbody> </table> <p>Ποσοστό γυναικών στο senior management: περίπου 10%.</p> <p> σελ. 163 (σχέση εκτελεστικών / μη εκτελεστικών μελών ΔΣ μητρικής εταιρείας: 3/10).</p> <p> σελ. 46-47 (πίνακες 5.1.2α & β) βλέπε κατανομή εργαζομένων ΕΛ.ΠΕ.</p> <p>Ο Όμιλος το 2012 απασχολούσε ως μόνιμο προσωπικό 148 άτομα με ειδικές ανάγκες.</p> <p>ΕΛ.ΠΕ. Κατανομή εργαζομένων κατά ηλικιακή ομάδα και διαφορετικότητα:</p> <table border="1" data-bbox="578 1605 1159 1771"> <thead> <tr> <th colspan="3">ΗΛΙΚΙΑ</th> <th colspan="2">ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ</th> </tr> <tr> <th><30</th> <th>30-50</th> <th>>50</th> <th>ΑΝΔΡΕΣ</th> <th>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>12,94%</td> <td>64,48%</td> <td>22,58%</td> <td>3,19%</td> <td>11,24%</td> </tr> </tbody> </table> <p>ΑΣΠΡΟΦΟΣ</p> <table border="1" data-bbox="578 1839 960 1975"> <thead> <tr> <th>Ηλικία</th> <th>Α</th> <th>Γ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td><30</td><td>0</td><td>2</td></tr> <tr><td>30-50</td><td>46</td><td>54</td></tr> <tr><td>>50</td><td>60</td><td>18</td></tr> </tbody> </table>	67 μέλη ΔΣ στις 11 εταιρείες			Ηλικιακή ομάδα	αριθμός ατόμων	Ποσοστό	<30	0		30-50	26	39%	>50	41	61%	Φύλο				αριθμός ατόμων	Ποσοστό	Γυναίκα	4	6%	Άνδρας	63	94%	ΗΛΙΚΙΑ			ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ		<30	30-50	>50	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	12,94%	64,48%	22,58%	3,19%	11,24%	Ηλικία	Α	Γ	<30	0	2	30-50	46	54	>50	60	18
67 μέλη ΔΣ στις 11 εταιρείες																																																								
Ηλικιακή ομάδα	αριθμός ατόμων	Ποσοστό																																																						
<30	0																																																							
30-50	26	39%																																																						
>50	41	61%																																																						
Φύλο																																																								
	αριθμός ατόμων	Ποσοστό																																																						
Γυναίκα	4	6%																																																						
Άνδρας	63	94%																																																						
ΗΛΙΚΙΑ			ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ																																																					
<30	30-50	>50	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ																																																				
12,94%	64,48%	22,58%	3,19%	11,24%																																																				
Ηλικία	Α	Γ																																																						
<30	0	2																																																						
30-50	46	54																																																						
>50	60	18																																																						

ΔΙΑΧΩΝ

Ηλικία	A	Γ
<30	2	0
30-50	77	15
>50	4	0

Global Αλβανία

Ηλικία	A	Γ
<30	0	0
30-50	4	1
>50	0	0

ΕΚΟ Βουλγαρία

Ηλικία	A	Γ
<30	4	9
30-50	21	21
>50	5	1

ΕΚΟ Σερβία

ΗΛΙΚΙΑ	A	Γ
<30	3	7
30-50	12	20
>50	1	3

ΗΡ Κύπρου

ΗΛΙΚΙΑ	A	Γ
<30	0	3
30-50	26	13
>50	14	0

JPK Μαυροβούνιο (2 εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες)
Κατανομή εργαζομένων ανά χώρα προέλευσης και φύλο:

	Μαυροβούνιο	Σερβία	Ελλάς	Βοσνία
A	158	2	4	1
Γ	68	0	1	3

Κατανομή εργαζομένων κατά θρησκεία και φύλο:

	ορθοδ	καθολ	μουσουλμ
A	142	16	7
Γ	65	7	0

Κατανομή εργαζομένων κατά ηλικία και φύλο

	<30	30-50	>50
A	6	80	79
Γ	10	49	13

ΟΚΤΑ ηΓΔΜ (46 εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες, 42Α+ 4Γ)
Κατανομή εργαζομένων ανά εθνικότητα και φύλο:



	ΑΛΒ	ΣΡΒ	ΕΛΛ	ΒΛΓ	ΜΡΒ	ΤΡΚ	ΚΡΤ
A	9	32	2	5	3	3	0
Γ	2	5	0	0	1	0	2


Κατανομή εργαζομένων κατά ηλικία και φύλο:




	<30	30-50	>50
A	41	106	428
Γ	15	58	81


LA	Εκπαίδευση, Υγεία - Ασφάλεια, Εργασιακό Περιβάλλον, Ίσες Ευκαιρίες																									
		<p>EK Κατανομή εργαζομένων κατά φύλο & ηλικιακή ομάδα:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><30</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30 - 50</td> <td>110</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>>50</td> <td>23</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <p>EKO Κατανομή εργαζομένων κατά φύλο & ηλικιακή ομάδα:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ</th> <th>A</th> <th>Γ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><30</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30-50</td> <td>170</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td>>50</td> <td>67</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	A	Γ	<30	3	2	30 - 50	110	41	>50	23	7	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	A	Γ	<30	1	2	30-50	170	110	>50	67	14
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	A	Γ																								
<30	3	2																								
30 - 50	110	41																								
>50	23	7																								
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	A	Γ																								
<30	1	2																								
30-50	170	110																								
>50	67	14																								
LA14	Σχέση βασικού μισθού ανδρών και γυναικών κατά κατηγορία και περιοχή	<p>Μη ουσιώδες ζήτημα διότι ο Όμιλος δεν ακολουθεί κανενός είδους διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σύστημα αμοιβών. Η αμοιβή βασίζεται στις ετήσιες αξιολογήσεις και ακολουθεί την ελληνική και κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα αμοιβής. Με βάση την αρχή της ισότητας δεν υπάρχουν διακρίσεις ούτε άλλες οικονομικές διαφοροποιήσεις σε καμιά εταιρεία του Ομίλου.</p> <p>Για παράδειγμα στην ΟΚΤΑ (πΓΔΜ) η σχέση βασικού μισθού ανδρών και γυναικών κατά κατηγορία είναι: ανώτερα στελέχη: 1,1 : 1, μεσαία στελέχη: 1 : 1, χειριστές: 1 : 1</p>																								
LA15	Αριθμός γονικών αδειών κατά φύλλο και ποσοστό παραμονής	<p>Όλο το προσωπικό με βάση την νομοθεσία δικαιούται άδεια μητρότητας / πατρότητας.</p> <p>ΕΛΠΕ: 18 (Γ) εργαζόμενες έλαβαν γονική άδεια και οι 8 επέστρεψαν. Το ποσοστό παραμονής μετά την επιστροφή από γονική άδεια είναι 100%.</p> <p>ΑΣΠΡΟΦΟΣ, ΕΛΠΕ Κύπρος: 0</p> <p>ΔΙΑΧΟΝ: 1 (Α) και 1 (Γ). Το ποσοστό επιστροφής & παραμονής μετά την γονική άδεια είναι 100%.</p> <p>ΕΚΟ Βουλγαρία: 6 (Γ) εργαζόμενες έλαβαν γονική άδεια και οι 2 επέστρεψαν. Το ποσοστό παραμονής μετά την επιστροφή από γονική άδεια είναι 100%.</p> <p>ΕΚΟ Σερβία: 2 (Γ) εργαζόμενες έλαβαν γονική άδεια και 1 επέστρεψε. Το ποσοστό παραμονής μετά την επιστροφή από γονική άδεια είναι 100%.</p> <p>Μαυροβούνιο: 9 (Γ) εργαζόμενες έλαβαν γονική άδεια και οι 4 επέστρεψαν. Το ποσοστό παραμονής μετά την επιστροφή από γονική άδεια είναι 100%.</p>																								
HR	Ανθρώπινα Δικαιώματα																									
HR1	Ποσοστό και συνολικός αριθμός σημαντικών επενδυτικών συμφωνιών που περιλαμβάνουν όρους για τα ανθρώπινα δικαιώματα ή έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	<p>Ο Κώδικας Δεοντολογίας (ενότητες 7.2 & 7.3) και ο Εσωτερικός Κανονισμός (άρθρο 23) παρέχουν κατευθύνσεις για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα.</p> <p>Στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας και στον Κώδικα Δεοντολογίας γίνονται σαφείς αναφορές στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν εκπαιδευτεί σχετικά με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας που είναι προσβάσιμος από όλους τους εργαζόμενους στο εταιρικό δίκτυο.</p> <p>Έχει τεθεί ως στόχος στην επόμενη αναθεώρηση Κανονισμού Προμηθειών (2013) να γίνει προσθήκη όρου, που θα αναφέρεται στη Βιώσιμη Ανάπτυξη, σε κάθε συμβόλαιο προμήθειας.</p> <p>Κατά το 2012 το ποσοστό ελέγχου ήταν μηδενικό.</p> <p>Οι εταιρείες του Ομίλου χρησιμοποιούν, κατά περίπτωση, ερωτηματολόγια αξιολόγησης προμηθευτών που καλύπτουν θέματα όπως η παιδική εργασία, ο σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, εργασιακά δικαιώματα, όρια αμοιβής, ίσες ευκαιρίες και θέματα Υγείας και Ασφάλειας.</p>																								
HR2	Ποσοστό σημαντικών προμηθευτών και αναδόχων που έχουν υποβληθεί σε έλεγχο σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	<p>Οι προμηθευτές, που συνεργάζονται με τον Όμιλο υποβάλλονται σε αξιολογήσεις με σκοπό την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με συγκεκριμένα πρότυπα για τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα.</p> <p>Η Δ/ση Προμηθειών έχει σχεδιάσει σχετικό ερωτηματολόγιο που αποστέλλει στους προμηθευτές από το 2012, αν και δεν έχουν αναφερθεί σχετικά περιστατικά μη συμμόρφωσης.</p>																								








HR	Ανθρώπινα Δικαιώματα	
HR3	Σύνολο ωρών εκπαίδευσης εργαζομένων και ποσοστό συμμετεχόντων σε προγράμματα εκπαίδευσης για τα ανθρώπινα δικαιώματα	<p>Το 100% των εργαζόμενων έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα Ανθρώπινων Δικαιωμάτων μέσω του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας (άρθρα 22, 23, 26, 38 & 39) και του Κώδικα Δεοντολογίας (κεφάλαιο 7) που είναι κοινοποιημένοι σε όλους τους εργαζόμενους, μέσω του εσωτερικού δικτύου (intranet).</p> <p>Κατά 2012-2013 σχεδιάστηκε και υλοποιείται ευρύ εκπαιδευτικό πρόγραμμα σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, όπου περιλαμβάνεται και το θέμα της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (το 2012 είχε γίνει 1 ώρα εκπαίδευση για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε 20 εργαζόμενους).</p>
HR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	<p>Η Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού παρακολουθεί τέτοια φαινόμενα και δρα αναλόγως σε συνεργασία με εκπροσώπους των σωματείων.</p> <p>Μηδενικές αναφορές κατά το 2012.</p>
HR5	Δραστηριότητες - και σημαντικοί προμηθευτές - όπου θεωρείται ότι η ελευθερία του συνδικαλισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενδεχομένως να αντιμετωπίζει σημαντικό κίνδυνο. Ενέργειες που έχουν γίνει για την υποστήριξη αυτών των δικαιωμάτων	<p>Η Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Δ/ση Προμηθειών παρακολουθούν τέτοια φαινόμενα και δρουν αναλόγως σε συνεργασία με εκπροσώπους των εργαζομένων.</p> <p>Κατά το έτος 2012 δεν υπήρξαν αναφορές φαινομένων καταπάτησης του δικαιώματος στην ελευθερία του συνδικαλισμού.</p>
HR6	Δραστηριότητες -και σημαντικοί προμηθευτές- όπου θεωρείται ότι ενέχει κίνδυνος περιστατικών παιδικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψή της.	<p>Η Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Δ/ση Προμηθειών παρακολουθούν τέτοια φαινόμενα και δρουν αναλόγως σε συνεργασία, αν απαιτείται, με εκπροσώπους των εργαζομένων.</p> <p>Η πολιτική προσλήψεων του Ομίλου έχει ως κατώτερο ηλικιακό όριο για πρόσληψη τα 18 έτη.</p>
HR7	Δραστηριότητες -και σημαντικοί προμηθευτές- όπου θεωρείται ότι ενέχει κίνδυνος περιστατικών καταναγκαστικής εργασίας και μέτρα που έχουν ληφθεί για την εξάλειψή της	<p>Η Δ/ση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Δ/ση Προμηθειών παρακολουθούν τέτοια φαινόμενα και δρουν αναλόγως σε συνεργασία με εκπροσώπους των σωματείων και εργασιακών συμβουλίων.</p> <p>Μηδενικές αναφορές κατά το 2012.</p>
HR8	Ποσοστό προσωπικού ασφαλείας που έχει εκπαιδευθεί στις εταιρικές πολιτικές για θέματα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	<p>Όλο το προσωπικό ασφαλείας είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο.</p> <p>Το μόνιμο προσωπικό (60) εκπαιδεύεται σχετικά κατά την πρόσληψή του (Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας & Κώδικας Δεοντολογίας).</p> <p>Η εταιρεία με την οποία συνεργάζεται ο Όμιλος για την παροχή υπηρεσιών φύλαξης υποστηρίζει τις αρχές της Παγκόσμιας Διακήρυξης των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών και εφαρμόζει τις αρχές αυτές στον τρόπο διαχείρισης, στις διαδικασίες και στις πρακτικές, που ακολουθεί ενώ λαμβάνει μέτρα που να διασφαλίζουν ότι η εργασία των υπαλλήλων της πληρεί τις διεθνώς αποδεκτές αρχές περί σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Κατά τη διάρκεια της βασικής εκπαίδευσης των φυλάκων γίνεται αναφορά στον Κώδικα Δεοντολογίας της συνεργαζόμενης εταιρείας, στον οποίο εμπεριέχονται στοιχεία περί διαφθοράς και ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Μετά το πέρας της βασικής εκπαίδευσης, αντίγραφο του Κώδικα Δεοντολογίας δίνεται σε κάθε φύλακα. Δεν υπάρχουν ένοπλοι φύλακες στις εγκαταστάσεις του Ομίλου.</p>
HR9	Συνολικός αριθμός παραβίασης δικαιωμάτων αυτοχθόνων πληθυσμών και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	<p>Δεν υπάρχουν τέτοιες περιπτώσεις. Κανένα περιστατικό παραβίασης δικαιωμάτων δεν έχει αναφερθεί ή διαπιστωθεί.</p>



HR	Ανθρώπινα Δικαιώματα	
HR10	Ποσοστό και αριθμός περιοχών όπου έχουν γίνει αναθεωρήσεις ή αξιολογήσεις σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα	Δεν έγιναν αναθεωρήσεις ή αξιολογήσεις διότι δεν έχει προκύψει ή αναφερθεί σχετικό πρόβλημα.
HR11	Αριθμός παραπόνων/ καταγγελιών, σχετικών με τα ανθρώπινα δικαιώματα, που έχουν καταγραφεί, διαχειριστεί ή επιλυθεί μέσω μηχανισμού διαχείρισης παραπόνων	Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου παρακολουθεί φαινόμενα παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων και δρα αναλόγως. Κατά το έτος 2012 δεν υπήρξαν αναφορές τέτοιων φαινομένων.
SO	Κοινωνικό Σύνολο	
S01	Η φύση, το πεδίο εφαρμογής και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων και των πρακτικών, που αξιολογούν και διαχειρίζονται τις επιδράσεις των επιχειρήσεων στις τοπικές κοινωνίες, που δραστηριοποιούνται, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής, της λειτουργίας και της εξόδου από την δραστηριότητα	<p> σελ. 68. Το 2011-2012 πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, βάσει δομημένου ερωτηματολογίου, και ποιοτική έρευνα μέσω συνεντεύξεων σε επιλεγμένα άτομα που εκπροσώπησαν φορείς των τοπικών κοινωνιών. Η έρευνα εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων επαναλαμβάνεται κάθε 2 χρόνια. Οι έρευνες, η τακτική επικοινωνία και οι διαβουλεύσεις χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των επενδύσεων σε υποδομές και άλλες δράσεις για το όφελος των τοπικών κοινωνιών και για την κατανόηση των σημαντικών έμμεσων επιπτώσεων σε τοπικό επίπεδο. Η αξιολόγηση των συμπερασμάτων οδηγεί στο σχεδιασμό δράσεων. Καταγράφηκε ότι οι τοπικές κοινωνίες προσδοκούν δράσεις με έμφαση στην στήριξη των ανέργων, στην παροχή υπηρεσιών υγείας, στην στήριξη των ατόμων της τρίτης ηλικίας και γενικά των ευπαθών ομάδων.</p> <p> σελ. 69-75. Δράσεις που έγιναν στο πλαίσιο ερευνών, διαβουλεύσεων και επικοινωνίας με τις τοπικές κοινωνίες παρουσιάζονται αναλυτικά και ανά χώρα (100% operations).</p> <p>Επίσης, κατά το σχεδιασμό μιας νέας επένδυσης λαμβάνεται μέριμνα για τις άμεσες και τις έμμεσες επιπτώσεις. Παράδειγμα στο έργο «Εκσυγχρονισμός και Αναβάθμιση των Διυλιστηρίων» προβλέπεται αύξηση θέσεων εργασίας, τοπικά, καθώς και υποστήριξη της τοπικής αγοράς (προμήθειες, θέσεις εργασίας).</p> <p>Επιπλέον, στον επιχειρησιακό σχεδιασμό κάθε επένδυσης (όπως η αναβάθμιση του διυλιστηρίου Ελευσίνας) προβλέπεται η μελέτη των άμεσων και των έμμεσων επιπτώσεων στην τοπική κοινωνία.</p>
S02	Ποσοστό και συνολικός αριθμός επιχειρηματικών μονάδων που εξετάζονται για κινδύνους που σχετίζονται με τη διαφθορά	Όλες οι μονάδες εξετάζονται για κινδύνους που σχετίζονται με τη διαφθορά ακολουθώντας τυποποιημένη εσωτερική επιθεώρηση, ενώ η διαδικασία είναι σύμφωνη και με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου. Καμία σχετική αναφορά το 2012. Το 2012 έγινε αξιολόγηση, από εξωτερικό φορέα, στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου.
S03	Ποσοστό των εργαζομένων που εκπαιδεύονται στις πολιτικές και τις διαδικασίες που εφαρμόζονται κατά της διαφθοράς	Το 100% των εργαζομένων (5% management employees με μικρές διαφοροποιήσεις ανά εταιρεία) ενημερώνεται για τις πολιτικές και τις διαδικασίες που εφαρμόζει ο Όμιλος κατά της διαφθοράς, μέσω του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας & του Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου (αντίγραφο σε όλους τους εργαζόμενους), που καλύπτουν μεταξύ άλλων και θέματα διαφθοράς. Την περίοδο 2012-2013 υλοποιείται πρόγραμμα εκπαιδευτικό, σε όλο τον Όμιλο, με ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα διαφθοράς, ανθρωπίνων δικαιωμάτων και βιώσιμης ανάπτυξης. Το σύνολο των εργαζομένων (100%) έχει ενημερωθεί για τη δέσμευση του Ομίλου στις αρχές του UNGC, την εταιρική πολιτική και τις αξίες μέσω της Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης (όλες οι Εκθέσεις είναι αναρτημένες στο εσωτερικό δίκτυο). Οι εργαζόμενοι στις Προμήθειες παρακολουθούν ανάλογα εσωτερικά σεμινάρια και είναι οι θεματοφύλακες του Κανονισμού Προμηθειών.
S04	Ενέργειες που πραγματοποιούνται για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς	Κατά το 2012 δεν πραγματοποιήθηκαν σχετικές ενέργειες για την αντιμετώπιση περιστατικών διαφθοράς, καθώς δεν αναφέρθηκαν σχετικά περιστατικά στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, στα Δ.Σ. των εταιρειών του Ομίλου ή στους εκπροσώπους των σωματείων. Σε κάθε περίπτωση προβλέπονται σχετικά διοικητικά και ποινικά μέτρα σύμφωνα με τους Εσωτερικούς Κανονισμούς Εργασίας, ενώ πραγματοποιούνται τακτικοί έλεγχοι από τις αρμόδιες υπηρεσίες ελέγχου. Οι ΕΛΠΕ & ΕΚΟ συμμετείχαν σε έρευνα αξιολόγησης της εφαρμογής πολιτικών καταπολέμησης της διαφθοράς που οργάνωσε η Διεθνής Διαφάνεια - Ελλάς. Εντός του 2012 έγινε διερεύνηση από την ΕΑ επί καταγγελιών των εταιρειών ακτοπλοΐας για τις τιμές των ναυτιλιακών καυσίμων, όπως και επί καταγγελίας πλοιοκτητών ρυμουλκών για τις προδιαγραφές ρυμουλκικών εργασιών στις λιμενικές εγκαταστάσεις των ΒΕΘ. Η εταιρεία κλήθηκε να παρέχει πληροφόρηση στην ΕΑ και στις δύο περιπτώσεις απαντώντας σε σχετικά ερωτηματολόγια. Στην δεύτερη περίπτωση, η ΕΑ έχει ήδη δηλώσει εγγράφως ότι είναι αναρμόδια, ενώ στην πρώτη δεν υφίσταται μέχρι στιγμής κάτι νεώτερο.

S0	Κοινωνικό Σύνολο	
S05	Οι θέσεις της δημόσιας πολιτικής και η συμμετοχή στην ανάπτυξη της δημόσιας πολιτικής και στη δημιουργία ομάδων πίεσης (lobby)	<p> σελ. 27, 78-80</p> <p>Ο Όμιλος συμμετέχει σε επιχειρηματικές και κλαδικές ενώσεις και ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι μέλος στο Δ.Σ. του ΣΕΒ και αντιπρόεδρος του Συμβουλίου Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΣΕΒ (που δημιουργήθηκε το 2008 για να συμβάλει στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης στην ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα και να δημιουργήσει ένα πλαίσιο διαλόγου μεταξύ επιχειρήσεων, πολιτείας και κοινωνίας).</p>
S06	Συνολική αξία οικονομικών συναλλαγών και συναλλαγών σε είδος σε πολιτικά κόμματα, πολιτικούς και σχετικά ιδρύματα ανά χώρα	<p>Μηδενική.</p> <p>Η συναίσφορα σε πολιτικά κόμματα, πρόσωπα και φορείς δεν επιτρέπεται σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου.</p>
S07	Συνολικός αριθμός δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντί-ανταγωνιστική συμπεριφορά, αποφυγή δημιουργίας τραστί και απαγόρευση μονοπωλιακών πρακτικών, και η έκβασή τους	<p>Εκκρεμεί ενώπιον του Ανώτατου Διοικητικού Δικαστηρίου (Conseil d'Etat) διαδικασία για την ακύρωση του προστίμου (περίπου € 5 εκ.) που επιβλήθηκε από την Ελληνική Επιτροπή Ανταγωνισμού. Η ακρόαση πραγματοποιήθηκε στις 22.06.2011 και η απόφαση εκκρεμεί. Ενδεχόμενη απόρριψη της προσφυγής δεν θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εταιρεία, δεδομένου ότι το σχετικό πρόστιμο (€ 5.8 εκ.) έχει ήδη καταβληθεί από το 2008.</p> <p>Υπήρχε μία νομική δράση το 2011 σχετικά με τη δεσπόζουσα θέση της στην αγορά της JPK (παροχή υπηρεσιών αποθήκευσης καυσίμων στη γεωγραφική περιοχή εταιρείας μας, Bar). Δεν επιβλήθηκε πρόστιμο, αλλά μόνο εντολή για την εφαρμογή - με σαφήνεια & διαφάνεια - εμπορικών όρων για τους δυνητικούς χρήστες των υπηρεσιών αποθήκευσης καυσίμων.</p> <p>Κύπρος</p> <p>(α) Η Επιτροπή Προστασίας του Ανταγωνισμού αποφάσισε να ανοίξει εκ νέου την έρευνα κατά των εταιρειών πετρελαίου. Σε προηγούμενη απόφασή της με ημερομηνία 24.5.2009, πρόστιμο ύψους € 14,269,000 επιβλήθηκε κατά της εταιρείας. Η απόφαση αυτή ακυρώθηκε από το Ανώτατο Δικαστήριο της Κύπρου στην 25.5.2011. Η υπόθεση θα επανεξεταστεί από την νεοσυσταθείσα Επιτροπή βάσει των εγγράφων που συγκεντρώθηκαν στο πλαίσιο της προηγούμενης έρευνας, της προηγούμενης Επιτροπής.</p> <p>(β) Η Γκίνης Petrol Station Ltd έχει επίσης καταθέσει ένσταση στην Επιτροπή Προστασίας του Ανταγωνισμού κατά της Εταιρείας περί κατάχρηση δεσπόζουσας θέσης που σχετίζεται με άρνηση παροχής. Η Εταιρεία συνέταξε και κατέθεσε τις απαντήσεις της στα ερωτηματολόγια που απέστειλε η Επιτροπή. Η έρευνα εξακολουθεί να εκκρεμεί ενώπιον της Επιτροπής.</p> <p>Μαυροβούνιο</p> <p>Τον Οκτώβριο του 2012, η Αρχή Ανταγωνισμού κίνησε διαδικασία κατά της JPK με βάση μια καταγγελία που υποβλήθηκε από την Ένωση Ελεύθερων Συνδικάτων του Μαυροβουνίου σε σχέση με το σύστημα που εφαρμόζεται στα πρατήρια (COMO) του δικτύου της.</p> <p>Στις 28 Ιανουαρίου 2013, η JPK έλαβε πόρισμα της Αρχής Ανταγωνισμού για την περάτωση της διαδικασίας που ξεκίνησε από την πιο πάνω Αίτηση. Το πόρισμα αυτό εξακολουθεί να υπόκειται σε έφεση.</p>
S08	Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων και συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	<p>Δεν υπήρξαν πρόστιμα από την Επιθεώρηση Εργασίας που να αφορούν εργατικά θέματα και διαφορές.</p> <p>Δεν υπάρχουν τελεσίδικα περιβαλλοντικά πρόστιμα.</p> <p>Συνολικός αριθμός μη χρηματικών κυρώσεων: 9 ανακλήσεις αδειών για συντόμηση τελενειακών διαδικασιών.</p> <p>Μαυροβούνιο:</p> <p>Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων € 54,161 (εκ των οποίων € 48,916 για εργατικές υποθέσεις από προηγούμενα έτη). 5 αποφάσεις για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία (εκ των οποίων 2 περιπτώσεις εργασίας από προηγούμενα έτη). 2 δικαστικές αποφάσεις από τις δικαστικές υποθέσεις εργασίας, συνολικής αξίας 48,916 ευρώ.</p> <p>Στα πρατήρια επιβλήθηκαν πρόστιμα € 248.000 για νοθεία και € 40.000 για πρόβλημα στις αντλίες, για όλα τα πρόστιμα έχει ασκηθεί προσφυγή εντός του 2012.</p>
S09	Δραστηριότητες με σημαντικές εν δυνάμει ή πραγματικές συνέπειες για τις τοπικές κοινωνίες	<p>Σημαντικές συνέπειες μπορεί να υπάρξουν κατά τα στάδια της εισόδου μιας νέας δραστηριότητας -τη λειτουργία- ή και την έξοδο από αυτήν.</p> <p>Βάσει της στρατηγικής του Ομίλου μόνο η 2η φάση κρίνεται ως σημαντική κατά την επόμενη 5ετία.</p> <p>Η λειτουργία των εγκαταστάσεων μπορεί να έχει επιπτώσεις περιβαλλοντικές (που καλύπτονται στην ενότητα 4: εκπομπές, κλιματική αλλαγή, ρύποι, εκπαίδευση, επενδύσεις, προστασία βιοποικιλότητας) και στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και των τοπικών κοινωνιών (που καλύπτονται στην ενότητα 5.3: ασφάλεια λειτουργίας, επιθεωρήσεις, σχέδια έκτακτης ανάγκης, εκπαίδευση, βελτίωση συμπεριφοράς, επενδύσεις, δείκτες & στόχοι).</p>

SO	Κοινωνικό Σύνολο	
SO10	Εφαρμοζόμενα μέτρα πρόληψης και περιορισμού σε δραστηριότητες με σημαντικές εν δυνάμει ή πραγματικές συνέπειες για τις τοπικές κοινωνίες	Σημαντικές συνέπειες μπορεί να υπάρξουν κατά τα στάδια της εισόδου μιας νέας δραστηριότητας -τη λειτουργία- ή και την έξοδο από αυτήν. Βάσει της στρατηγικής του Ομίλου μόνο η 2η φάση κρίνεται ως σημαντική κατά την επόμενη 5ετία. Η λειτουργία των εγκαταστάσεων μπορεί να έχει επιπτώσεις περιβαλλοντικές (που καλύπτονται στην ενότητα 4: εκπομπές, κλιματική αλλαγή, ρύποι, εκπαίδευση, επενδύσεις, προστασία βιοποικιλότητας) και στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και των τοπικών κοινωνιών (που καλύπτονται στην ενότητα 5.3: ασφάλεια λειτουργίας, επιθεωρήσεις, σχέδια έκτακτης ανάγκης, εκπαίδευση, βελτίωση συμπεριφοράς, επενδύσεις, δείκτες & στόχοι).
PR	Προϊόντα-Υπηρεσίες	
PR1	Στάδια του κύκλου ζωής κατά τα οποία οι επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια αξιολογούνται με στόχο τη βελτίωση και ποσοστό των σημαντικών κατηγοριών προϊόντων και υπηρεσιών που υπόκεινται σε αυτές τις διαδικασίες	<p> σελ. 66</p> <p>Για όλα τα προϊόντα των Διυλιστηρίων και των Χημικών Εργοστασίων, εκπονείται αξιολόγηση των πιθανών κινδύνων για την ανθρώπινη υγεία και ασφάλεια και για το περιβάλλον. Η αξιολόγηση αφορά όλα τα στάδια (παραγωγή, αποθήκευση, μεταφορά, διανομή και χρήση).</p> <p>Στόχος είναι η εκτίμηση του επιπέδου δόσης /συγκέντρωσης στο οποίο άνθρωποι & περιβάλλον είναι επιτρεπτό να εκτεθούν ώστε να προκύψουν τα κατάλληλα μέτρα διαχείρισης των κινδύνων.</p> <p>Η εκτίμηση γίνεται για όλο τον κύκλο ζωής κάθε ουσίας και περιλαμβάνει την εκπόνηση σεναρίων έκθεσης για κάθε χρήση. Για το σκοπό αυτό, κατ' εφαρμογή του Κανονισμού REACH, η επικοινωνία σε όλο το εύρος της εφοδιαστικής αλυσίδας είναι συνεχής.</p> <p>Τα προϊόντα φέρουν κατάλληλες επισημάνσεις επικινδυνότητας και οι οδηγίες ασφαλούς χρήσης παρέχονται στους χρήστες μέσω των εκτεταμένων Δελτίων Δεδομένων Ασφαλείας.</p>
PR2	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και εθελοντικοί κώδικες που διέπουν τις επιδράσεις των προϊόντων και των υπηρεσιών στην υγεία και την ασφάλεια, με βάση τον τύπο της έκβασης	Κανένα. Καμία περίπτωση μη συμμόρφωσης.
PR3	Τύπος προϊόντων και υπηρεσιών που απαιτούνται με βάση τις διαδικασίες και ποσοστό σημαντικών προϊόντων και υπηρεσιών που υπόκεινται σε τέτοιου είδους απαιτήσεις πληροφόρησης	<p> σελ. 66-67</p> <p>Έντυπα ασφαλείας υλικών προϊόντων συνοδεύουν τα τυποποιημένα προϊόντα, όπως τα λιπαντικά (από τα ποσοστά του πίνακα 3.2 φαίνονται τα σημαντικά προϊόντα). Για τα μη τυποποιημένα δεν υπάρχει ανάλογη απαίτηση.</p> <p>Τα φύλλα ασφαλείας (MSDS) για λιπαντικά και καύσιμα είναι επίσης διαθέσιμα στο κοινό σε ηλεκτρονική μορφή μέσω της ιστοσελίδας του Ομίλου.</p>
PR4	Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους εθελοντικούς κώδικες σχετικά με τις πληροφορίες και τη σήμανση των προϊόντων και των υπηρεσιών, με βάση τον τύπο και την έκβαση	<p>Μηδενικός.</p> <p>Καμία περίπτωση μη συμμόρφωσης, υπάρχει διαδικασία ελέγχου πρατηρίων σχετικά με την διάθεση των προϊόντων (βλέπε και ενότητες 6.3.2, 6.3.3 & 6.3.4).</p>
PR5	Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η ικανοποίηση των πελατών	<p> σελ. 66-67</p>

PR	Προϊόντα-Υπηρεσίες	
PR6	<p>Προγράμματα για τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, τα πρότυπα και τους εθελοντικούς κώδικες συμπεριφοράς, που σχετίζονται με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, όπως η διαφήμιση, η προώθηση προϊόντων και η χορηγία</p>	<p> παρ. 6.3.5</p> <p>Ο Όμιλος παρακολουθεί τις εξελίξεις στη νομοθεσία, τα διεθνή πρότυπα και τους εθελοντικούς κώδικες συμπεριφοράς ώστε να προσαρμόζει συνεχώς τις πρακτικές του και να διασφαλίζει την προσαρμογή τους σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές.</p> <p>Όλες οι δραστηριότητες, όπως η διαφήμιση και η προώθηση προϊόντων, συμφωνούν πλήρως με τον κώδικα δεοντολογίας του Συνδέσμου Διαφημιζόμενων Ελλάδος και της Ένωσης Εταιρειών Διαφήμισης & Επικοινωνίας. Τα στελέχη του μάρκετινγκ συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια ώστε να ενημερώνονται για τις βέλτιστες πρακτικές τους νέους κανονισμούς.</p> <p>Αντίστοιχη διαδικασία εφαρμόζεται και στις εταιρείες του Ομίλου εκτός Ελλάδος. Για παράδειγμα στη Βουλγαρία, Σερβία και Κύπρο εφαρμόζονται πλήρως ο κώδικας δεοντολογίας του Ομίλου καθώς και κώδικες εθνικών/τοπικών φορέων, (όπως για παράδειγμα οι φορείς the Advertising Body, the Cyprus Authority of Television and Radio, the Bulgarian advertising agencies association).</p>
PR7	<p>Συνολικός αριθμός περιστατικών μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και τους εθελοντικούς κώδικες σχετικά με τις επικοινωνίες μάρκετινγκ, συμπεριλαμβανομένης της διαφήμισης, της προώθησης προϊόντων και της χορηγίας, με βάση τον τύπο και τα αποτελέσματα</p>	<p>Μηδενικός. Καμία περίπτωση μη συμμόρφωσης. Πλήρης συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία περί αθέμιτου ανταγωνισμού και προστασίας του καταναλωτή.</p>
PR8	<p>Συνολικός αριθμός τεκμηριωμένων παραπόνων σχετικά με παραβιάσεις του απορρήτου των πελατών και απώλειες προσωπικών δεδομένων πελατών</p>	<p>Μηδενικός. Καμία καταγγελία. Τηρείται αρχείο με προσωπικά δεδομένα πελατών και συμμορφώνεται με τη σχετική νομοθεσία που είναι απόλυτα εναρμονισμένη με το κοινοτικό δίκαιο.</p>
PR9	<p>Χρηματική αξία των σημαντικών προστίμων που επιβλήθηκαν για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς αναφορικά με τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών</p>	<p><i>Μηδέν</i></p>

OG	Ειδικοί Δείκτες του "Oil & Gas Sector Supplement"	
OG1	Όγκος και τύπος των εκτιμωμένων αποθεμάτων (π.χ. σε εκατομμύρια βαρέλια) και της παραγωγής	 σελ. 3 (ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ) Μη εφαρμόσιμο διότι η εξόρυξη υδρογονανθράκων είναι εκτός των ορίων αυτής της έκθεσης.
OG2	Ύψος επενδύσεων σε ΑΠΕ ως ποσοστό capital expenditure & acquisitions (ανάλυση ανά τύπο τεχνολογίας, έρευνα σε βιο-καύσιμα 1 ^{ης} γενιάς και βελτιωμένων)	 σελ. 43 Το 2012 ξεκίνησε η λειτουργία 4 φωτοβολταϊκών πάρκων συνολική ισχύος 1.400 kW σε χώρους ιδιοκτησίας ΕΛ.ΠΕ. Οι επενδύσεις το 2012 ήταν € 2.850.000. Βλέπε επίσης ΕτΚ, τεύχος 2 ^ο , αριθμός φύλλου 2432, 02.11.11, πίνακες 1-5.
OG3	Σύνολο παραγωγής ΑΠΕ σε MWh ανά τύπο παραγωγής	 σελ. 43 Η συνολική παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, από Φ/Β, το 2012 ήταν 888 MWh.
OG4	Αριθμός και ποσοστό σημαντικών περιοχών δραστηριοποίησης όπου έγινε εκτίμηση κινδύνου βιο-ποικιλότητας	 σελ. 40 Δεν υπάρχουν τέτοιες περιοχές κοντά σε βιομηχανικές εγκαταστάσεις του Ομίλου. Ο Όμιλος αναλαμβάνει εθελοντικές πρωτοβουλίες για την προστασία της βιοποικιλότητας στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τοπικές κοινότητες και του ετήσιου προγράμματος δράσεων του, (δες ενότητα 4.4 του Απολογισμού).
OG5	Όγκος και διάθεση του νερού που «έρχεται στην επιφάνεια» κατά την εξόρυξη υδρογονανθράκων	 σελ. 3 (ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ) Μη εφαρμόσιμο διότι η εξόρυξη υδρογονανθράκων είναι εκτός των ορίων αυτής της έκθεσης.
OG6	Όγκος των υδρογονανθράκων που αναφλέγονται ή ελευθερώνονται	Αέριο καύσιμο (υδρογονάνθρακες) που οδηγείται στον πυρσό, στα διυλιστήρια, με βάση τις επαληθευμένες εκθέσεις ETS Ασπροπύργου: 1.716.344 Nm ³ Ελευσίνας: 42.042.461 Nm ³ Θεσσαλονίκης: 1.938 tn ΟΚΤΑ: 274.737 Nm ³ Η ποσότητα των υδρογονανθράκων που ελευθερώνονται είναι μηδενική με βάση τον ορισμό του GRI (vented hydrocarbons: intentional controlled release of uncombusted gas)
OG7	Όγκος αποβλήτων κατά την εξόρυξη	 σελ. 3 (ΟΡΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ) Μη εφαρμόσιμο διότι η εξόρυξη υδρογονανθράκων είναι εκτός των ορίων αυτής της έκθεσης.
OG8	Περιεκτικότητα καυσίμων σε βενζίνη, μόλυβδο και θείο (δράσεις μείωσης εκπομπών, υπέρβαση ορίων, ενημέρωση καταναλωτών)	 δείκτης EN26, πίνακας 7.3.2 της έκθεσης. Επίσης, βλέπε Ενότητα 4.3.3 "λιγότερο από το νομοθετικά επιβαλλόμενο ποσοστό".
OG9	Περιοχές δραστηριοποίησης όπου υπάρχουν ή επηρεάζονται αυτόχθονες πληθυσμοί και ενέργειες που έχουν γίνει	Δεν υπάρχουν τέτοιες περιοχές.
OG10	Αριθμός και τύπος σημαντικών διαφωνιών με τοπικές κοινότητες και αυτόχθονες πληθυσμούς	Καμία.
OG11	Αριθμός περιοχών που έγινε ή προβλέπεται να γίνει παύση δραστηριότητας	Δεν έγινε ή σχεδιάζεται να γίνει παύση εργασιών.

OG	Ειδικοί Δείκτες του "Oil & Gas Sector Supplement"	
OG12	Περιοχές όπου έγινε μη εθελοντική μετακίνηση και επιπτώσεις	Καμία.
OG13	Αριθμός συμβάντων ασφαλείας (πυρκαγιά, διαρροή, απελευθέρωση αερίων) ανά επιχειρησιακή δραστηριότητα. Παρακολούθηση της ασφάλειας των εγκαταστάσεων και των διαδικασιών.	Δες Πίνακα 5.3.4, στην ενότητα 5.3.5 "Στόχοι και Δείκτες Υγείας και Ασφάλειας"  σελ. 58
OG14	Όγκος βίο-καυσίμων που αγοράστηκαν/παρήχθησαν σύμφωνα με κριτήρια αειφορίας.	 σελ. 42, πίνακας 4.2.3. Βλέπε επίσης ΕτΚ, τεύχος 2°, αριθμός φύλλου 2432, 02.11.11, πίνακες 1-5.

7.4 | Επικύρωση Απολογισμού

Ο Όμιλος ανέθεσε, και εφέτος, την αξιολόγηση και την επικύρωση του Απολογισμού Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012 στον ανεξάρτητο φορέα TUV AUSTRIA HELLAS.

Επιπλέον, εφέτος ο TUV AUSTRIA HELLAS αξιολόγησε και επικύρωσε τον Απολογισμό CoP ως προς το επίπεδο "GC Advanced Level" του Οικουμενικού Συμφώνου.

Στόχος μας είναι, η διεύρυνση της διασφάλισης, της αντικειμενικότητας και της ουσιαστικότητας αυτού του Απολογισμού. Ακολουθούν ο πίνακας application level matrix του GRI και η σχετική δήλωση του φορέα πιστοποίησης.

REPORT APPLICATION LEVEL		C	C+	B	B+	A	A+
Standard Disclosures	G3 Profile Disclosures OUTPUT	Report on: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15		Report on all criteria listed for Level C plus: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17		Same as requirement for Level B	
	G3 Management Approach Disclosures OUTPUT	Not Required	Report Externally Assured	Management Approach Disclosures for each Indicator Category	Report Externally Assured	Management Approach Disclosures for each Indicator Category	✓
	G3 Performance Indicators & Sector Supplement Performance Indicators OUTPUT	Report on a minimum of 20 Performance Indicators, including at least one from each of: Economic, Social and Environmental.		Report on a minimum of 20 Performance Indicators, at least one from each of Economic, Environmental, Human rights, Labor, Society, Product Responsibility		Report on each core G3 and Sector Supplement* Indicator with due regard to the Materiality Principle by either: a) reporting on the Indicator or b) explaining the reason for its omission.	

*Sector supplement in final version

TÜV AUSTRIA Hellas

**Έκθεση Διασφάλισης για τον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012
του Ομίλου Ελληνικά Πετρέλαια**

Πληροφορίες για την Έκθεση Διασφάλισης

Ο Φορέας Πιστοποίησης TÜV AUSTRIA Hellas (ο «Φορέας») ανέλαβε την επαλήθευση των στοιχείων που δημοσιεύονται στον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012 (ο «Απολογισμός») του Ομίλου Ελληνικά Πετρέλαια (η «Εταιρεία»). Η ευθύνη για τα στοιχεία και τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον Απολογισμό παραμένει αποκλειστικά στην Εταιρεία. Ο Φορέας διενέργησε δειγματοληπτικό έλεγχο στοιχείων και δεδομένων αλλά και συναφών διαδικασιών και συστημάτων, με σκοπό την επαλήθευση του Απολογισμού.

Επισημαίνεται ότι ο Φορέας δεν παρείχε καμία συμβουλευτική υπηρεσία στην Εταιρεία.

Στοιχεία χρηματοοικονομικής επίδοσης που περιέχονται στον Απολογισμό δεν επαληθεύτηκαν, αλλά εξετάστηκαν σε σχέση με τις πληροφορίες που περιέχονται στην ετήσια οικονομική έκθεση εταιρικής χρήσης 2012 και τον ετήσιο απολογισμό 2012 της εταιρείας και έχουν επαληθευτεί από ανεξάρτητους, τρίτους φορείς.

Αντικείμενο Εργασιών

Ο Φορέας διενήργησε τις ακόλουθες εργασίες επαλήθευσης εντός του μηνός Ιουνίου 2013:

1. Αξιολόγηση του Απολογισμού και του εμπεριεχόμενου σε αυτή ετήσιου "Communication on Progress (COP)" των ΕΛΠΕ, σε σχέση με τις αρχές και τους στόχους του UN Global Compact (GC).
2. Επαλήθευση του επιπέδου συμμόρφωσης του Απολογισμού / COP, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του GC Advanced Level.
3. Επιτόπιες επισκέψεις στα Κεντρικά Γραφεία της Εταιρείας στην Αθήνα και τις εγκαταστάσεις της στον Ασπρόπυργο, την Ελευσίνα και τη Θεσσαλονίκη με σκοπό την επαλήθευση ύπαρξης των συστημάτων καταγραφής, συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων που αναφέρονται στον Απολογισμό.
4. Ελέγχους για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της ακρίβειας των στοιχείων επίδοσης που περιέχονται στον Απολογισμό καθώς και των διαδικασιών που ακολουθούνται για τη συλλογή και αναφορά σχετικών πληροφοριών.



Συμπεράσματα

Οι εργασίες επαλήθευσης που διενεργήθηκαν έδειξαν ότι οι ποσοτικές και ποιοτικές πληροφορίες του Απολογισμού είναι αξιόπιστες. Η ακρίβεια των δηλώσεων και ισχυρισμών της Εταιρείας που περιέχονται στον Απολογισμό βρέθηκαν να είναι εντός των αποδεκτών ορίων. Η Εταιρεία παρείχε περιεκτική και αποδεκτή τεκμηρίωση τόσο για τις πληροφορίες επίδοσης που παραθέτει στον Απολογισμό όσο και για τις συναφείς διαδικασίες συλλογής και αποτύπωσης των σχετικών πληροφοριών.

Ο Απολογισμός βρέθηκε να πληροί τις ελάχιστες απαιτήσεις του GC Advanced Level.

Προτάσεις για συνεχή βελτίωση

Βάσει των παρατηρήσεων και συμπερασμάτων που προέκυψαν μετά την ολοκλήρωση των εργασιών επαλήθευσης, οι προτάσεις του Φορέα για τη βελτίωση των μελλοντικών Απολογισμών της Εταιρείας συνίστανται στις ακόλουθες:

- ☞ Εναρμόνιση των διαδικασιών και συστημάτων συλλογής στοιχείων όλων των θυγατρικών που περιλαμβάνονται στα όρια του Απολογισμού.
- ☞ Επιτόπιες επισκέψεις και σε άλλες εγκαταστάσεις του ομίλου Ελληνικών Πετρελαίων που περιλαμβάνονται στα όρια του Απολογισμού.

Για την TÜV AUSTRIA Hellas,
Αθήνα, 1 Ιουλίου 2013

— Νικόλαος Σηφάκης —

Επικεφαλής Επιθεωρητής



Ιωάννης Καλλιός

Γενικός Διευθυντής

TÜV AUSTRIA Hellas

ΑΘΗΝΑ: Λεωφόρος Μεσογείων 429, Αγία Παρασκευή

Παραρτήματα στην Ελλάδα : ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ-ΚΡΗΤΗ

Εξωτερικό: ΚΥΠΡΟΣ-ΤΟΥΡΚΙΑ-ΙΟΡΔΑΝΙΑ-ΑΙΓΥΠΤΟΣ-ΑΛΒΑΝΙΑ-ΙΣΡΑΗΛ-ΥΕΜΕΝΗ-ΠΑΚΙΣΤΑΝ-ΚΑΤΑΡ

TÜV AUSTRIA Hellas

**Έκθεση Διασφάλισης για τον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012
του Ομίλου Ελληνικά Πετρέλαια**

Πληροφορίες για την Έκθεση Διασφάλισης

Ο Φορέας Πιστοποίησης TÜV AUSTRIA Hellas (ο «Φορέας») ανέλαβε την επαλήθευση των στοιχείων που δημοσιεύονται στον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012 (ο «Απολογισμός») του Ομίλου Ελληνικά Πετρέλαια (η «Εταιρεία»). Η ευθύνη για τα στοιχεία και τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον Απολογισμό παραμένει αποκλειστικά στην Εταιρεία. Ο Φορέας διενέργησε δειγματοληπτικό έλεγχο στοιχείων και δεδομένων αλλά και συναφών διαδικασιών και συστημάτων, με σκοπό την επαλήθευση του Απολογισμού.

Επισημαίνεται ότι ο Φορέας δεν παρείχε καμία συμβουλευτική υπηρεσία στην Εταιρεία.

Στοιχεία χρηματοοικονομικής επίδοσης που περιέχονται στον Απολογισμό δεν επαληθεύτηκαν, αλλά εξετάστηκαν σε σχέση με τις πληροφορίες που περιέχονται στην ετήσια οικονομική έκθεση εταιρικής χρήσης 2012 και τον ετήσιο απολογισμό 2012 της εταιρείας και έχουν επαληθευτεί από ανεξάρτητους, τρίτους φορείς.

Αντικείμενο Εργασιών

Ο Φορέας διενήργησε τις ακόλουθες εργασίες επαλήθευσης εντός του μηνός Ιουνίου 2013:

1. Αξιολόγηση του Απολογισμού σε σχέση με το πλαίσιο Κατευθυντήριων Οδηγιών κατάρτισης εκθέσεων αειφορίας Global Reporting Initiative (GRI) και επαλήθευση του επιπέδου συμμόρφωσης του Απολογισμού σύμφωνα με το πλαίσιο GRI-G3.1 (GRI Application Level Check).
2. Επιτόπιες επισκέψεις στα Κεντρικά Γραφεία της Εταιρείας στην Αθήνα και τις εγκαταστάσεις της στον Ασπρόπυργο, την Ελευσίνα και τη Θεσσαλονίκη με σκοπό την επαλήθευση ύπαρξης των συστημάτων καταγραφής, συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων που αναφέρονται στον Απολογισμό.
3. Ελέγχους για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της ακρίβειας των στοιχείων επίδοσης που περιέχονται στον Απολογισμό καθώς και των διαδικασιών που ακολουθούνται για τη συλλογή και αναφορά σχετικών πληροφοριών.



Συμπεράσματα

Οι εργασίες επαλήθευσης που διενεργήθηκαν έδειξαν ότι οι ποσοτικές και ποιοτικές πληροφορίες του Απολογισμού είναι αξιόπιστες. Η ακρίβεια των δηλώσεων και ισχυρισμών της Εταιρείας που περιέχονται στον Απολογισμό βρέθηκαν να είναι εντός των αποδεκτών ορίων. Η Εταιρεία παρείχε περιεκτική και αποδεκτή τεκμηρίωση τόσο για τις πληροφορίες επίδοσης που παραθέτει στον Απολογισμό όσο και για τις συναφείς διαδικασίες συλλογής και αποτύπωσης των σχετικών πληροφοριών.

Ο Απολογισμός βρέθηκε να πληροί τις προϋποθέσεις του επιπέδου “Α” των Οδηγιών GRI-G3.1, συμπεριλαμβανομένου και του Συμπληρώματος για τον Τομέα Πετρελαίου και Αερίου (Oil and Gas Sector Supplement).

Προτάσεις για συνεχή βελτίωση

Βάσει των παρατηρήσεων και συμπερασμάτων που προέκυψαν μετά την ολοκλήρωση των εργασιών επαλήθευσης, οι προτάσεις του Φορέα για τη βελτίωση των μελλοντικών Απολογισμών της Εταιρείας συνίστανται στις ακόλουθες:

- ☞ Προσαρμογή στις απαιτήσεις της νέας έκδοσης του πλαισίου κατευθυντήριων οδηγιών GRI-G4.
- ☞ Εναρμόνιση των διαδικασιών και συστημάτων συλλογής στοιχείων όλων των θυγατρικών που περιλαμβάνονται στα όρια του Απολογισμού.
- ☞ Επιτόπιες επισκέψεις και σε άλλες εγκαταστάσεις του ομίλου Ελληνικών Πετρελαίων που περιλαμβάνονται στα όρια του Απολογισμού.

Για την TÜV AUSTRIA Hellas,
Αθήνα, 1 Ιουλίου 2013

— Νικόλαος Σηφάκης —

Επικεφαλής Επιθεωρητής



Ιωάννης Καλλιός

Γενικός Διευθυντής

TÜV AUSTRIA Hellas

ΑΘΗΝΑ: Λεωφόρος Μεσογείων 429, Αγία Παρασκευή

Παραρτήματα στην Ελλάδα : ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ-ΚΡΗΤΗ

Εξωτερικό: ΚΥΠΡΟΣ-ΤΟΥΡΚΙΑ-ΙΟΡΔΑΝΙΑ-ΑΙΓΥΠΤΟΣ-ΑΛΒΑΝΙΑ-ΙΣΡΑΗΛ-ΥΕΜΕΝΗ-

ΠΑΚΙΣΤΑΝ-ΚΑΤΑΡ

7.5 | Συντομογραφίες - Γλωσσάρι

Οι παρακάτω επεξηγήσεις παρατίθενται για τη διευκόλυνση του αναγνώστη, που δεν είναι εξοικειωμένος με τις συντομογραφίες και τους ειδικούς όρους που αναφέρονται σε αυτόν τον Απολογισμό.

Ατθ	Αέρια του θερμοκηπίου (GHG).
ΒΕΑ	Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Ασπροπύργου.
ΒΕΕ	Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Ελευσίνας.
ΒΕΘ	Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Θεσσαλονίκης.
Βιώσιμη Ανάπτυξη	Αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας που σέβεται το περιβάλλον και χρησιμοποιεί τους φυσικούς πόρους αρμονικά έτσι ώστε να μην θίγεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ανταποκριθεί στις ανάγκες της, (Λεξικό Όρων Γ' ΚΠΣ).
ΕΚ	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ.
ΕΚΕ	Είναι τα ευρέως χρησιμοποιούμενα αρχικά του όρου «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη». Στον Απολογισμό όμως αναφέρεται με την έννοια της «Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας», που συνιστά έναν πλέον δόκιμο και πιο σωστό όρο.
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ ΔΣ	Το Διοικητικό Συμβούλιο των εισηγμένων στο Χ.Α. ανωνύμων εταιρειών αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Η ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Ν. 3016/2002). Ως εκτελεστικά θεωρούνται τα μέλη που είναι επιφορτισμένα με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της εταιρείας, ενώ μη εκτελεστικά αποκαλούνται τα μέλη που ασχολούνται με την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων. Ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών πρέπει να είναι ίσος τουλάχιστον με το 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ.
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ	Αναφορά στον Όμιλο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά.
ΕΛ.ΠΕ.	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ.
ΕΛΟΤ	Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης.
Ε.Ξ.Υ.Π.Π.	Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (σύμφωνα με το Π.Δ. 95/1999, με θέμα την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων, την τήρηση συνθηκών υγείας και τη λήψη μέτρων προστασίας και αποφυγής ατυχημάτων).
Ε.Σ.Υ.Π.Π.	Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (σύμφωνα με το Π.Δ. 95/1999, με θέμα την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων, την τήρηση συνθηκών υγιεινής και τη λήψη μέτρων προστασίας και αποφυγής ατυχημάτων).
Ε.Υ.Α.Ε.	Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας.
Κοινωνική Υπευθυνότητα	Βλέπε ΕΚΕ.
ΜΑΠ	Μέσα Ατομικής Προστασίας.
Οικουμενικό Σύμφωνο (UNGC)	Το Οικουμενικό Σύμφωνο (μια εθελοντική πρωτοβουλία του ΟΗΕ) αποτελεί ένα πλαίσιο για τις επιχειρήσεις, οι οποίες δεσμεύονται να ευθυγραμμίσουν τις λειτουργίες τους και τις στρατηγικές τους με 10 παγκόσμια αποδεκτές αρχές στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.
ΣΔΥΑ	Σύστημα Διαχείρισης Υγείας & Ασφάλειας.
AIF	All Injury Frequency, περιλαμβάνει όλα τα ατυχήματα (θανατηφόρα, απουσίας, ιατρικής περίθαλψης και περιορισμένης ικανότητας) ανά 1 εκατομμύριο εργατοώρες.
API	Αμερικανικό Ινστιτούτο Πετρελαίου.

CCPS	Αμερικανικό Ινστιτούτο Χημικό Μηχανικών, Center for Chemical Process Safety.
COMO	Company owned & company operate managed.
CONCAWE	Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία, την Ασφάλεια και το Περιβάλλον στον κλάδο του πετρελαίου.
CoP	(Communication on Progress) μία ετήσια έκθεση προς το Γραφείο του ΟΗΕ για το Οικουμενικό Σύμφωνο, σχετικά με την εφαρμογή και τη διάδοση των 10 αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ, βλέπε και UNGC, (www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/).
EUROPIA	Ευρωπαϊκή Ένωση Βιομηχανιών Πετρελαιοειδών.
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme είναι το Κοινοτικό Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου στο οποίο μπορούν να συμμετάσχουν εθελοντικά επιχειρήσεις αλλά και οργανισμοί. Είναι ένα σύστημα σύγχρονης διαχείρισης περιβάλλοντος, διαφάνειας και συμμετοχής.
EU - ETS	European Union GHG Emission Trading Scheme.
GHG	Green House Gases.
GRI	Διεθνώς αποδεκτό σύστημα δεικτών για την αντικειμενική απόδοση του απολογισμού βιώσιμης ανάπτυξης.
ISGOTT	Internal Safety Guide for Oil Tankers and Terminals.
ISM	Institute of Supply Management.
LDAR	Σύστημα έγκαιρης ανίχνευσης και επισκευής των διάχυτων εκπομπών (leak detection and repair).
LWIF	Lost Workday Injury Frequency, περιλαμβάνει μόνο τα ατυχήματα απουσίας ανά 1 εκατομμύριο εργατοώρες.
LWIS	Lost Workday Injury Severity, μέσος όρος ημερών απουσίας ανά ατύχημα απουσίας. Οι ημέρες απουσίας είναι ημερολογιακές και όχι εργάσιμες. Ως πρώτη ημέρα απουσίας θεωρείται η επόμενη του συμβάντος.
MARPOL	Marine Pollution.
MTC	Ατυχήματα Ιατρικής Περίθαλψης (Medical Treatment Cases).
myClimate	Οργανισμός με παγκόσμια εμβέλεια σε προγράμματα αντισταθμιστικών μέτρων για το ανθρακικό αποτύπωμα.
OHSAS	Occupational Health and Safety Accreditation System, πρότυπο για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.
PSIF	Process Safety Incident Frequency.
REACH	Ο κανονισμός «Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals» (1907/2006), που ισχύει σε όλα τα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από 1ης Ιουνίου 2007.
RWI	Ατυχήματα περιοριστικής ικανότητας (Restricted Workday Injuries).
Stakeholders	Ενδιαφερόμενα Μέρη ή Κοινωνικοί Εταίροι είναι εκείνοι που άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητες μιας επιχείρησης αλλά ταυτόχρονα μπορούν και να τις επηρεάσουν. Σε αυτούς περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι, πελάτες, μέτοχοι, επιχειρηματικοί συνεργάτες, κυβερνήσεις, τοπικές κοινότητες, μη κυβερνητικές οργανώσεις, κ.λπ.
VOC	Πτητικές οργανικές ενώσεις (volatile organic compounds).
UNGC	δες παραπάνω Οικουμενικό Σύμφωνο.



8 | Επικοινωνία με τον αναγνώστη

Το συντονισμό και την ευθύνη για τη σύνταξη αυτού του ετήσιου Απολογισμού Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012", είχε η Διεύθυνση Εταιρικών Σχέσεων / ΕΚΕ του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, αλλά για την υλοποίηση του Απολογισμού συνεισέφεραν οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, Περιβάλλοντος και Υγείας & Ασφάλειας, Εσωτερικού Ελέγχου, Οικονομικών Υπηρεσιών, Εμπορίας, Προμηθειών, Νομικής Υπηρεσίας καθώς και οι θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, που στοιχεία τους συμπεριλαμβάνονται στον Απολογισμό.

Ο Απολογισμός απευθύνεται σε όλους τους κοινωνικούς εταίρους μας, που επιθυμούν να παρακολουθήσουν την επίδοση των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ σε όλους τους τομείς της Εταιρικής Υπευθυνότητας.

Καλωσορίζουμε κάθε πρόταση ή σχόλιο, που μπορεί να μας βοηθήσει να βελτιώσουμε αυτόν τον τρόπο της αμφίδρομης επικοινωνίας μας. Τα όποια σχόλια σας μπορούν να σταλούν στην παρακάτω διεύθυνση.

Στοιχεία επικοινωνίας & έδρα του Ομίλου:

Διεύθυνση Εταιρικών Σχέσεων Ομίλου
Διεύθυνση ΕΚΕ Ομίλου
Χειμάρρας 8Α, Μαρούσι 151 25
Τηλ.: 210 630 2894,
Fax: 210 630 2573
e-mail: info@helpe.gr

Ο αναγνώστης που θα επιθυμούσε περισσότερες πληροφορίες ή διευκρινήσεις, σχετικά με αυτόν τον Απολογισμό, μπορεί να επικοινωνήσει με τη Διεύθυνση ΕΚΕ Ομίλου στην παραπάνω διεύθυνση ή να επισκεφθεί την ιστοσελίδα του Ομίλου στη διαδικτυακή θέση: www.hellenic-petroleum.gr ή www.helpe.gr



Ερωτηματολόγιο Βελτίωσης του Απολογισμού

Αφιερώστε λίγα μόνο λεπτά για να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο, ζητάμε τη γνώμη σας για τον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012 των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ. Η γνώμη σας έχει αξία και μας βοηθά να βελτιωθούμε.

1. Ποιες από τις ακόλουθες ενότητες βρήκατε πιο ενδιαφέρουσες;
(σημειώστε με Χ τις ενότητες)

- Εταιρική Διακυβέρνηση & Διαφάνεια
- Κοινωνική Υπευθυνότητα & Δράσεις ΕΚΕ
- Περιβάλλον
- Υγεία & Ασφάλεια
- Οι Άνθρωποί μας
- Ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών (μέτοχοι, επενδυτές, εργαζόμενοι, όμοιοι δήμοι, πελάτες, προμηθευτές, ΜΚΟ κλπ)

2. Σημειώσατε (με Χ) πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις.

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Καλύπτονται οι αρχές και τα θέματα σύμφωνα με την στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξης της εταιρείας.					
Το περιεχόμενο διακρίνεται για την πληρότητα και σαφήνιά του.					
Η δομή είναι λειτουργική για την εύκολη ανάγνωση του Απολογισμού.					
Τα στοιχεία που παρουσιάζονται διέπονται από ακρίβεια και αξιοπιστία.					
Τα διαγράμματα και οι πίνακες είναι κατανοητά και απεικονίζονται με ικανοποιητικό τρόπο.					
Οι φωτογραφίες και οι εικόνες εμπλουτίζουν θετικά τον Απολογισμό και τον κάνουν ευχάριστο και ελκυστικό.					
Η έντυπη έκδοση ανταποκρίνεται στα χαρακτηριστικά ενός Εντύπου Εταιρικής Υπευθυνότητας.					
Θα συστήσω τον Απολογισμό και σε άλλους να τη διαβάσουν.					



3. Αξιολογείστε με σειρά προτεραιότητας από το 1 έως το 5 τους παρακάτω τομείς, που κατά τη γνώμη σας η εταιρεία έχει αναπτύξει αξιόλογες δραστηριότητες και πρωτοβουλίες.

- Ασφάλεια
- Εργασιακό περιβάλλον
- Προστασία περιβάλλοντος
- Μέριμνα για το κλίμα και την κοινωνία
- Πρόγραμμα υποστήριξης τοπικών κοινωνιών
- Διαφάνεια και Δεοντολογία
- Ανθρώπινα Δικαιώματα

4. Παρακαλώ επισημάνετε θέματα που δεν έχουν αναφερθεί στον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012 και θα θέλατε να συμπεριληφθούν στην επόμενη μας έκδοση ή τομείς που χρειάζονται βελτίωση.

.....

.....

.....

5. Επηρέαστηκε η γνώμη σας για τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ μετά από την ανάγνωση του Απολογισμού Εταιρικής Υπευθυνότητας 2012;
(σημειώστε με Χ ένα από τα παρακάτω)

- Επηρέαστηκε θετικά Δεν επηρεάστηκε Επηρέαστηκε αρνητικά

6. Σε ποια από τις παρακάτω ομάδες κοινωνικών εταίρων ανήκετε;

- Εργαζόμενοι Τοπική Κοινωνία Μη κυβερνητικές οργανώσεις
- ΜΜΕ Προμηθευτές Πελάτες
- Πολίτες Επίσημες Αρχές Άλλο

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας.

Τα παραπάνω στοιχεία που θα συγκεντρωθούν θα τα χρησιμοποιήσουμε για να βελτιώσουμε τον Απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας αλλά και να εμπλουτίσουμε τις δραστηριότητες και πρωτοβουλίες, που αφορούν την Εταιρική Υπευθυνότητα του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ.

Αποστολή προς:

Διεύθυνση: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ, Δ/σην ΕΚΕ Ομίλου, Χειμάρρας 8Α, 15125 Μαρούσι

Email: rsoulaki@helpe.gr

Fax: 210 63 02 573



ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ