



Απολογισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης  
και Βιώσιμης Ανάπτυξης

**2003**

01

## Μήνυμα Διευθύνοντος Συμβούλου

## Σκιαγράφηση μίας 100χρονης Εταιρίας

02

Ιστορία και Δραστηριότητες

04

Επιπτώσεις και Ευθύνες

06

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Βιώσιμη Ανάπτυξη

08

Θεμελιώδεις Αρχές και Αξίες

10

Δομή και Εταιρική Διακυβέρνηση

12

Χάρτης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

## Δεσμοί με την Κοινωνία

14

Υγιεινή και Ασφάλεια

16

Ανθρώπινο Δυναμικό

18

Εργασιακές Σχέσεις

20

Συμβολή στις Τοπικές Κοινότητες

24

Σχέσεις με Ενδιαφερόμενα Μέρη (Stakeholders)

## Φροντίδα για το Περιβάλλον

26

Λατομεία

28

Λειτουργία Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων

30

Εκπομπές CO<sub>2</sub> και Κλιματικές Αλλαγές

## Οικονομικά Θέματα

32

Πολυ-περιφερειακή Επενδυτική Δραστηριότητα

34

Διαχείριση Επιχειρηματικών Κινδύνων

36

Τοπική Οικονομία

38

Εξωτερική Αξιολόγηση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

40

## Μεθοδολογία





Αθήνα, Μάιος 2004

## Δημήτριος Παπαλεξόπουλος

Διευθύνων Σύμβουλος



Η κοινωνική ευθύνη αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της φιλοσοφίας του Τιτάν από τα πρώτα χρόνια της λειτουργίας του και δεν έπαυσε να έχει άμεση και συνεχή επίδραση τόσο στην επιχειρηματική δραστηριότητά του όσο και στις πρωτοβουλίες του στο χώρο των εργασιακών σχέσεων και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο. Σήμερα δε, αποτελεί ξεκάθαρη θεμελιώδη αξία του Ομίλου μας και έναν από τους καθοριστικούς στόχους μας.

Οι εξελίξεις των τελευταίων ετών –εντός και εκτός των επιχειρήσεων– έχουν υψώσει τον πήχυ των προσδοκιών και έχουν δημιουργήσει νέες προκλήσεις ως προς τη διαφάνεια και την υπευθυνότητα. Με την άμεση ανταπόκρισή του στις προκλήσεις αυτές, ο Τιτάν συνεχώς ενισχύει την εμπιστοσύνη όλων των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders) και της ευρύτερης κοινωνίας.

Από το 1983 ο Τιτάν εκδίδει, κάθε χρόνο, έναν Κοινωνικό Απολογισμό με λεπτομερείς πληροφορίες για εργασιακά θέματα (περιλαμβανομένης της εκπαίδευσης, της υγείας και της ασφάλειας του προσωπικού), για θέματα περιβάλλοντος, για ζητήματα που ιδιαίτερα απασχολούν τις τοπικές κοινότητες, καθώς επίσης και για τις καινοτόμες προσεγγίσεις του Ομίλου μας στην επίλυση προβλημάτων.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 ετών ο Τιτάν ακολούθησε μια διαδικασία επέκτασής του σε άλλες χώρες με διαφορετικές πολιτιστικές παραδόσεις, διαφορετικούς νόμους, διαφορετικά έθιμα. Ήδη δε, αναπτύσσει συστηματικές προσπάθειες μεταφοράς των θεμελιωδών αξιών του Ομίλου σε όλες τις θυγατρικές εταιρίες.

Το 2002 ο Τιτάν υπέγραψε το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών και, το 2003, έγινε μέλος του Διεθνούς Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, επαναβεβαιώνοντας έτσι – και σε διεθνή κλίμακα– τις δεσμεύσεις του ως προς την υλοποίηση των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

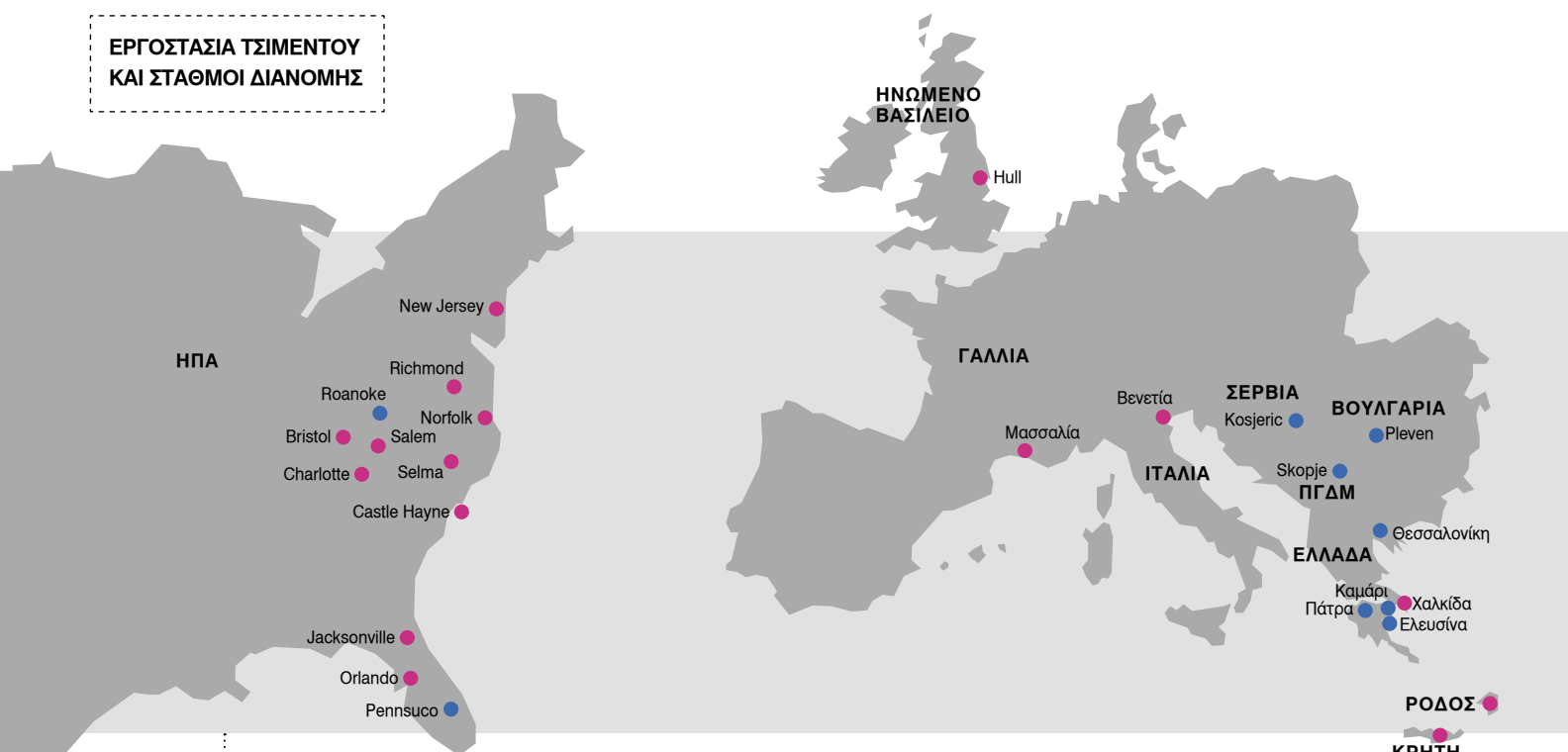
Πέραν αυτών, ο Τιτάν συμπράττει με μεγάλους πολυεθνικούς ομίλους του κλάδου τσιμέντου στο πλαίσιο του Cement Sustainability Initiative (Πρωτοβουλίας για Βιώσιμη Ανάπτυξη στον Κλάδο Τσιμέντου), αποσκοπώντας στο σαφέστερο καθορισμό και ποσοτικό προσδιορισμό των επιδιώξεών του σε επίπεδο Ομίλου, στη βελτίωση των συστημάτων μέτρησης και στην προσαρμογή της οργανωτικής δομής σε νέες δραστηριότητες και νέες επιδιώξεις, σύμφωνα με τα διεθνώς αποδεκτά πρότυπα και τις βέλτιστες διαθέσιμες τεχνολογίες.

Ήδη επεξεργαζόμαστε μια νέα μέθοδο συστηματικής αξιολόγησης και δημοσιοποίησης των δραστηριοτήτων του Ομίλου μας. Βασίζεται στις κατευθυντήριες αρχές της διεθνούς πρωτοβουλίας Global Reporting Initiative και στοχεύει στην καλύτερη παρακολούθηση της εταιρικής λειτουργίας, στην εκτίμηση αποτελεσμάτων και στην ενίσχυση των προσπαθειών για περαιτέρω βελτίωση.

Η διοίκηση και η διεύθυνση της Εταιρίας αγωνίζονται με συνέπεια και δυναμισμό να ανταποκριθούν στις προσδοκίες της κοινωνίας, ασκώντας το έργο τους με υπευθυνότητα, προνοητικότητα και αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες εμφορούμενες από προοδευτικές αντιλήψεις, αλλά διατηρώντας ταυτόχρονα το δυναμισμό και την ανταγωνιστικότητά της.

# Ιστορία και δραστηριότητες

ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΟΥ  
ΚΑΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΔΙΑΝΟΜΗΣ

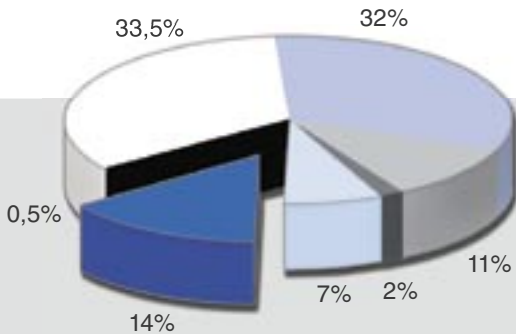
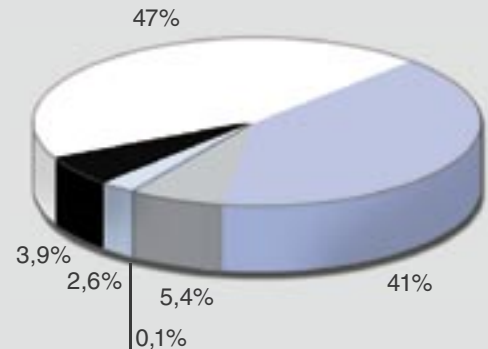


■ Σταθμοί διανομής  
■ Εργοστάσια τσιμέντου



ΚΕΦΑΛΑΙΟ  
Σκιαγράφηση μιας 100χρονης Εταιρίας

- 1902** Πρώτο εργοστάσιο τσιμέντου Τιτάν στην Ελλάδα (Ελευσίνα) – και πρώτο στη χώρα
- 1912** Εισαγωγή της μετοχής της Εταιρίας στο ΧΑΑ
- 1948** Πρώτες εξαγωγές στη Μέση Ανατολή
- 1961** Εγκατάσταση πρώτου ηλεκτροστατικού φίλτρου στην Ελλάδα
- 1962** Δεύτερο εργοστάσιο τσιμέντου (Θεσσαλονίκη)
- 1968** Τρίτο εργοστάσιο τσιμέντου (Πάτρα)
- 1971** Έναρξη εφαρμογής πολιτικής για την αποκατάσταση εξοφλημένων λατομείων
- 1976** Τέταρτο εργοστάσιο τσιμέντου (Καμάρι)
- 1979** Πλωτοί θερματικοί σταθμοί στην Ανατολική Μεσόγειο και στην Ερυθρά Θάλασσα
- 1988** Σταθμοί διανομής τσιμέντου στις ΗΠΑ και στη Δυτική Ευρώπη
- 1992** Απόκτηση μετοχικού ελέγχου της Roanoke Cement Co (Βιρτζίνια, ΗΠΑ)
- 1998** Απόκτηση πλειοψηφικών πακέτων μετοχών εταιριών στη Βουλγαρία και στην ΠΓΔΜ
- 1999** Κοινοπραξία στο Beni Suef της Αιγύπτου
- 2000** Εξαγορά της Tarmac America Inc. (Εργοστάσια Roanoke στη Βιρτζίνια και Pennsco στη Φλόριντα)
- 2002** Συμπλήρωση και εορτασμός 100 χρόνων συνεχούς δραστηριότητας
- 2002** Εξαγορά τσιμενοβιομηχανίας στο Kosjeric της Σερβίας και της εταιρίας STI στις ΗΠΑ
- 2002** Κοινοπραξία στην Αλεξάνδρεια της Αιγύπτου
- 2003** Έναρξη λειτουργίας νέας γραμμής παραγωγής κλίνκερ, σε αντικατάσταση τριών παλαιών στο εργοστάσιο Θεσσαλονίκης

**ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΑ ΧΩΡΑ  
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ**

**ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΙΤΑΝ  
ΑΝΑ ΧΩΡΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ**


Η συμμετοχή στην Αίγυπτο υπολογίζεται με τη μέθοδο της καθαρής θέσης

Η Α.Ε. Τιμέντων Τιτάν, μητρική εταιρία του Ομίλου Τιτάν, διανύει ήδη το δεύτερο αιώνα λειτουργίας της. Το πρώτο εργοστάσιό της άρχισε να λειτουργεί στην Ελευσίνα το 1902 και η εισαγωγή των μετοχών της στο ΧΑΑ έγινε το 1912. Οι δραστηριότητες του Ομίλου καλύπτουν ευρύτατο φάσμα προϊόντων (από αδρανή μέχρι φαιό και λευκό τσιμέντο, σκυρόδεμα, κονιάματα και επεξεργασμένη ιπτάμενη τέφρα), καθώς επίσης θαλάσσιων και χερσαίων μεταφορών και άλλων σχετικών υπηρεσιών. Ο Όμιλος έχει σημαντική διεθνή παρουσία με επιχειρηματικά συμφέροντα στις ΗΠΑ, στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, στη Μέση Ανατολή και σε χώρες της Ε.Ε. Ο πυρήνας των δραστηριοτήτων του αποτελείται από 11 μονάδες παραγωγής τσιμέντου σε 6 χώρες με συνολική ετήσια δυναμικότητα 14,5 εκατ. τόνων.



## Η αποστολή της Εταιρίας

Η αποστολή της Εταιρίας Τιτάν ήταν και είναι να παράγει και να διαθέτει προϊόντα υψηλής ποιότητας προς χρήση από την κατασκευαστική βιομηχανία, ιδιαίτερα δε να συμβάλλει στη δημιουργία ασφαλών κατοικιών, καθώς και δημοσίων και ιδιωτικών έργων υποδομής που υπηρετούν τις κοινωνικές ανάγκες.

## Διεθνής παρουσία

Μέσω προσεκτικού σχεδιασμού και εφαρμογής μιας σωστής μακρόπνοης στρατηγικής η Εταιρία αναπτύχθηκε δυναμικά. Ιδιαίτερη έμφαση έχει δώσει ο Τιτάν στο να είναι μια επιχείρηση με κύρος και αξιοπιστία, που διατηρεί τις παραδοσιακές αρχές της. Σήμερα ο Όμιλος απασχολεί άμεσα 4.850 άτομα και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών άνω του € 1 δισεκατομμυρίου. Κεντρικός στόχος του είναι η καταξίωση του στην παγκόσμια αγορά τσιμέντου ως πολυπεριφεριακής δύναμης με καθετοποιημένη παραγωγική δραστηριότητα που συνδυάζει πνεύμα επιχειρηματικότητας και επιχειρησιακή αριστεία με σεβασμό για τον άνθρωπο, την κοινωνία και το περιβάλλον.

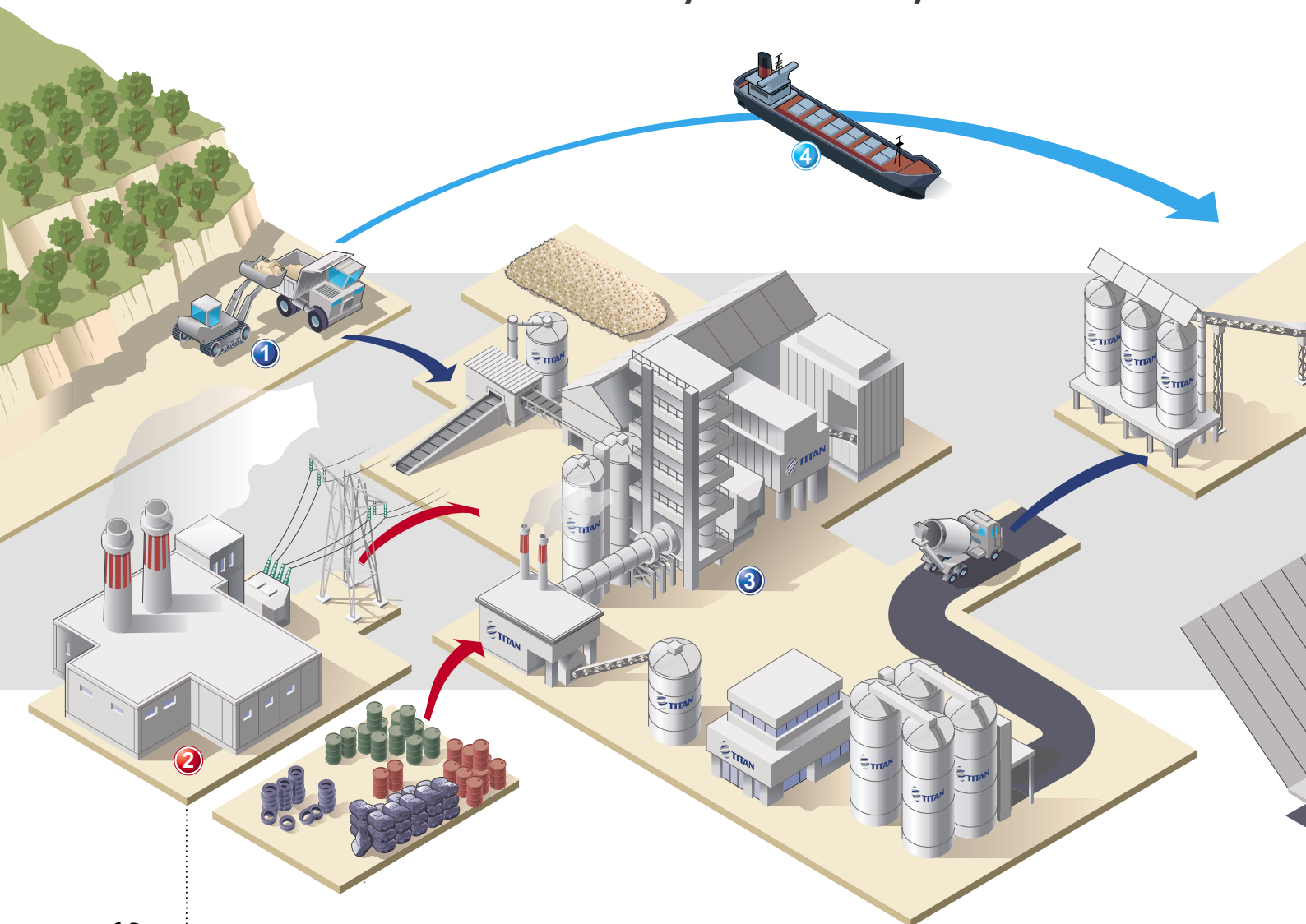
## Κορμός της δραστηριότητας του Ομίλου

Ο Όμιλος Τιτάν έχει παραγωγική δυναμικότητα:

- 4,5 εκατ. μ<sup>3</sup> σκυροδέματος, ενός από τα δομικά υλικά με την ευρύτερη χρήση παγκοσμίως.
  - 14,5 εκατ. τόνους τσιμέντου, του υλικού που χρησιμοποιείται ως συνδετικό συστατικό στο σκυρόδεμα.
  - 19 εκατ. τόνους αδρανών υλικών: λατομικών προϊόντων, (περιλαμβανομένων χαλικιών και άμμου), που αποτελούν τα κύρια συστατικά του σκυροδέματος, αλλά έχουν και άλλες εφαρμογές (υλικό υπόβασης, οδοποιία κ.ά.).
- Ο Όμιλος παράγει επίσης κονιάματα και παρέχει σε άλλες βιομηχανίες υπηρεσίες έρευνας, αλλά και διαχείρισης αποβλήτων.

## Οι πελάτες του Ομίλου

Ο Όμιλος εξυπηρετεί κυρίως ανάγκες σε τοπικό και εθνικό επίπεδο. Τα προϊόντα του χρησιμοποιούνται ως επί το πλείστον για την κατασκευή ιδιόκτητων κτιρίων, κατοικιών, γραφείων, εμπορικών κέντρων κ.ά., ενώ μικρότερες ποσότητες απορροφώνται για δημόσια έργα και έργα υποδομής, περιλαμβανομένων οδών, γεφυρών, σχολείων, νοσοκομείων κ.λ.π. Όλα τα χρησιμοποιούμενα για δημόσια έργα προϊόντα πωλούνται από τον Όμιλο σε ιδιωτικές εταιρίες που λειτουργούν ως εργολάβοι δημοσίων έργων.

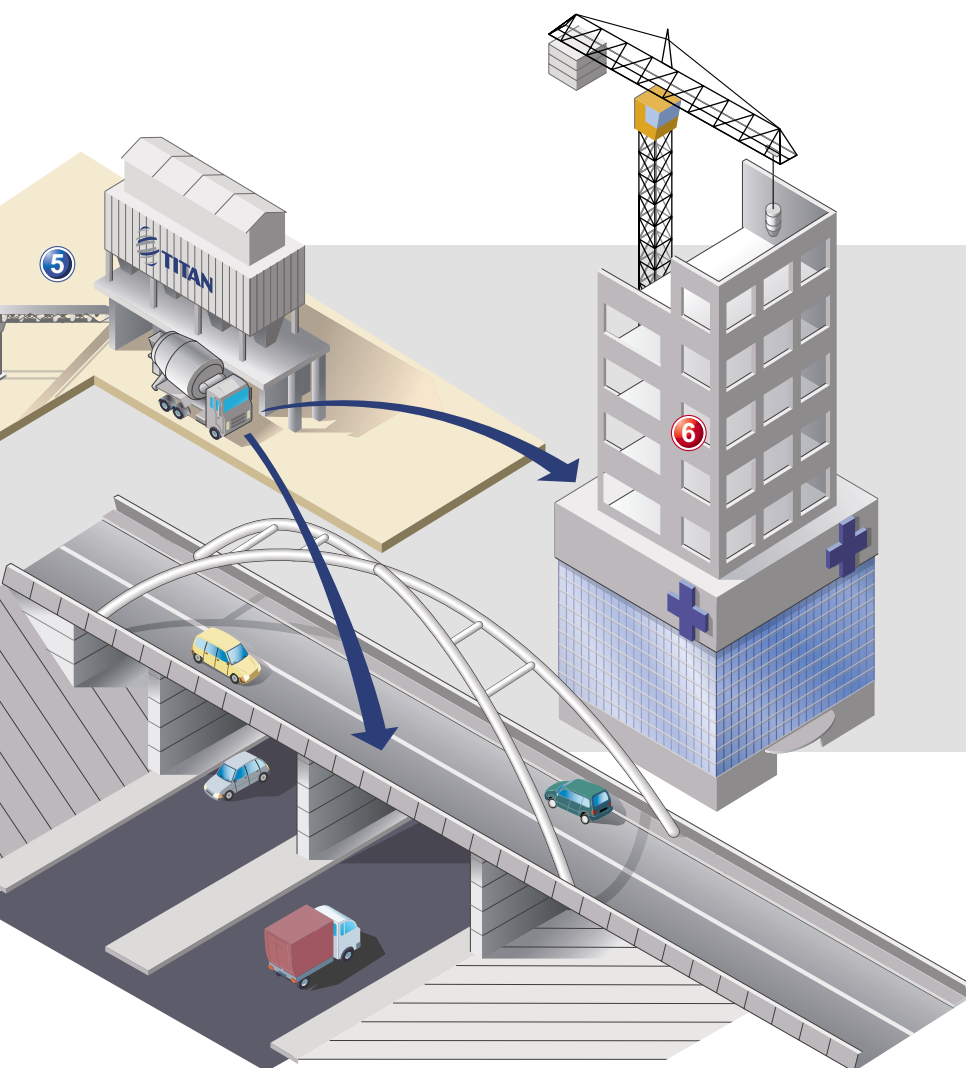


### 1 Εξόρυξη πρώτων υλών

Ο Όμιλος Τιτάν έχει σε λειτουργία 40 λατομεία, που το 2003 παράγγααν περίπου 18 εκατ. τόνους ασβεστόλιθο, 21,4 εκατ. τόνους αδρανών και 261.000 τόνους γύψου. Οι κυριότερες περιβαλλοντικές επιπτώσεις αφορούν το θόρυβο, τις εκπομπές σκόνης και τις αλλοιώσεις του τοπίου, που αποφεύγονται με τεχνικές συστηματικού ελέγχου και αποκατάστασης των λατομείων, μετά την ολοκλήρωση της εκμετάλλευσής τους. Άλλες δυνητικές επιπτώσεις σχετίζονται με τη βιοποικιλότητα και την κατανάλωση νερού.

### 2 Χρησιμοποίηση άλλων πρώτων υλών και κατανάλωση ενέργειας

Το 2003 ο Όμιλος Τιτάν κατανάλωσε –εκτός από ηλεκτρική ενέργεια– θερμική ενέργεια ισόποση με 30 εκατ. Joules: κυρίως πετρελαϊκό κωκ, κάρβουνο και μαζούτι, καθώς επίσης και εναλλακτικά καύσιμα (όπως παλαιά ελαστικά αυτοκινήτων). Βιομηχανικά παραπροϊόντα χρησιμοποιήθηκαν ως υποκατάστατα ορυκτών πρώτων υλών για το κλίνκερ και το τσιμέντο. Η χρήση συνθετικής γύψου και ιπτάμενης τέφρας από σταθμούς ηλεκτροπαραγωγής ή σκωρίας ψυκαίνου από χαλυβουργίες και αποβλήτων άλλων βιομηχανιών συνέβαλε στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων στο ευρύτερο περιβάλλον.



- Ελεγχόμενες επιπτώσεις
- Άμεσες επιπτώσεις
- Έμμεσες επιπτώσεις

### 3 Παραγωγή τσιμέντου

Ο Όμιλος Τιτάν έχει 11 εργοστάσια τσιμέντου με παραγωγική δυναμικότητα 14,5 εκατ. τόνων το 2003. Οι κυριότερες επιπτώσεις της λειτουργίας τους αφορούν:

- εκπομπές CO<sub>2</sub> –υπολογιζόμενες συνολικά σε 8,5 εκατ. τόνους– εκ των οποίων 3,5 εκατ. τόνοι από καύσιμα και το υπόλοιπο από την διαδικασία ασβεστοποίησης, που συνδέεται με τη μετατροπή του ασβεστόλιθου σε κλίνκερ.
- εκπομπές διαφόρων άλλων ρύπων από καπνοδόχους, κυρίως οξειδία του αζώτου, οξειδία του θείου και σκόνη.

### 4 Μεταφορά

Για τη μεταφορά των προϊόντων του Όμιλου Τιτάν χρησιμοποιεί φορτηγά αυτοκίνητα, πλοία και σιδηροδρόμους. Οι χερσαίες μεταφορές είναι πηγή εκπομπών CO<sub>2</sub>, ενώ οι μεταφορές με πλοία μπορεί να προκαλέσουν θαλάσσια ρύπανση.

### 5 Παραγωγή σκυροδέματος

Ο Όμιλος παρήγαγε το 2003 4,5 εκατ. μ<sup>3</sup> σκυροδέμα σε 67 μονάδες παραγωγής σκυροδέματος.

### 6 Χρήσεις προϊόντων και διάρκεια ζωής τους

Το 2003 τα προϊόντα μας χρησιμοποιήθηκαν στην κατασκευή κατοικιών για 13.426 ενοίκους (με βάση ευρωπαϊκές προδιαγραφές και μετρήσεις). Οι προδιαγραφές και η ποιότητα των προϊόντων μας μπορεί να έχουν επίδραση:

- στην υγεία των εργαζομένων στις κατασκευές
- στο κόστος και στα χρονοδιαγράμματα των κατασκευών
- στην ασφάλεια, στην κατανάλωση ενέργειας, στην ποιότητα του αέρα εντός των κτιρίων, καθώς και στην ποιότητα της παροχής νερού.

Η διάρκεια ζωής των κτιρίων κυμαίνεται από 10 έως 100 έτη με μέσο όρο στην Ευρώπη\* τα 45 έτη. Μετά την πάροδο του χρόνου, τα κτίρια κατεδαφίζονται ή ανακαινίζονται. Στην Ευρώπη το 28% των υλικών που προκύπτουν από την κατεδάφιση των κτιρίων ανακυκλώνεται και επαναχρησιμοποιείται ως πρώτη ύλη. Στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό είναι λιγότερο από 5% και για το λόγο αυτό νέα μέτρα προβλέπεται να εφαρμοσθούν σε εθνικό επίπεδο.

\* Περιβαλλοντικά Βιώσιμες Κατασκευές: προκλήσεις και πολιτικές, ΟΟΣΑ Αναφορά 2003



# Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Βιώσιμη Ανάπτυξη

## ΚΥΡΙΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΙΤΑΝ

**1922:** Ασφάλιση των εργαζομένων για ατυχήματα στους χώρους εργασίας

**1927:** Μείωση ωρών εργασίας για το εργατοτεχνικό προσωπικό

**1934:** Επίδομα Χριστουγέννων (ίσο προς την αμοιβή ενός μηνός)<sup>1</sup>

**1938:** Επίδομα Πάσχα (ίσο προς το μισό της αμοιβής ενός μηνός)<sup>1</sup>

**1960:** Εγκατάσταση του πρώτου ηλεκτροστατικού φίλτρου στην Ελλάδα

**1960:** Γιατροί Εργασίας σε όλα τα εργοστάσια της Εταιρίας

**1964:** Κοινωνικοί Λειτουργοί σε όλα τα εργοστάσια της Εταιρίας

**1969:** Επίδομα γάμου (ίσο προς την αμοιβή ενός μηνός)

**1971:** Έναρξη συστηματικής περιβαλλοντικής διαχείρισης, περιλαμβανομένης της αποκατάστασης και αναδάσωσης λατομείων

**1976:** Μικτές Επιτροπές Εργαζομένων για Πρόληψη Ατυχημάτων<sup>2</sup>

**1979:** Μικτές Επιτροπές για τις Συνθήκες Εργασίας (Υγιεινή Εργασίας)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Θεσπίστηκε νομοθετικά το 1957

<sup>2</sup> Θεσπίστηκε νομοθετικά το 1986

<sup>3</sup> Θεσπίστηκε νομοθετικά το 1984

## Τάσεις και προκλήσεις

Στην παγκόσμια οικονομία οι τοπικές εταιρίες τσιμέντου αντιμετωπίζουν, την εποχή αυτή, νέες προκλήσεις, καθώς οι εξαγορές και συγχωνεύσεις οδηγούν στο σχηματισμό μεγάλων ομίλων. Σ' αυτό το πλαίσιο, η στρατηγική του Ομίλου Τιτάν έχει τέσσερις κύριους στόχους:

- να αξιοποιεί ευκαιρίες για διεθνή επέκταση στον κλάδο τσιμέντου μέσω μιας ισχυρής πολυπεριφερειακής παρουσίας
- να συνεχίσει την καθετοποίησή του σε συγγενή δομικά υλικά
- να βελτιώνει συνεχώς το κόστος, την ποιότητα και τη συνολική ανταγωνιστικότητά του
- να αναπτύσσει το ανθρώπινο δυναμικό του

Οι νέες προκλήσεις για τον Όμιλο Τιτάν στο χώρο της ΕΚΕ συνδέονται με μια σειρά από παράγοντες:

- η ταχεία, κάθετη και πολυπεριφερειακή επέκταση καθιστά αναγκαία την ταυτόχρονη ενσωμάτωση και ανάπτυξη των νεοαποκτημένων θυγατρικών τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό
- λόγω των μεγάλων πολιτιστικών διαφορών και των διαφορών στη νομοθεσία και στη διοίκηση, απαιτείται πολύς χρόνος για τη μεταλαμπάδευση της πολιτικής του Ομίλου και την οικοδόμηση σχέσεων με τις τοπικές κοινότητες

- οι Κοινοπραξίες πρέπει να βασίζονται σε συναινετική διοίκηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως στην Αίγυπτο, όλες οι πρωτοβουλίες πρέπει να «φιλτράρονται» μέσα από μια συμφωνημένη διαδικασία που είναι χρονοβόρα, αλλά και αποτελεσματική όταν προσεγγίζεται μέσω ομαδικής δουλειάς
- ο διάλογος και η ανάπτυξη συμπράξεων είναι αποφασιστικοί παράγοντες για κάθε αποτελεσματική πολιτική ΕΚΕ. Στην Ελλάδα και ακόμη περισσότερο σε άλλες χώρες, όπου δραστηριοποιείται ο Όμιλος, οι συμπράξεις δεν αποτελούν τον κανόνα, αλλά μάλλον την εξαίρεση σε επίπεδο κοινωνίας, περιφέρειας ή βιομηχανίας. Πολλές προσπάθειες έχουν καταβληθεί προς αυτή την κατεύθυνση ιδιαίτερα για την προώθηση συμπράξεων, τη δικτύωση και την αμφίδρομη επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders). Υπάρχουν, όμως, πολλά περιθώρια για περαιτέρω προσπάθειες στον τομέα αυτόν.

**1980:** Προγράμματα «δια βίου εκπαίδευσης» για όλο το προσωπικό

**1985:** Εφαρμογή νέας πολιτικής για τη μείωση της βιομηχανικής ηχορύπανσης

**1988:** Ετήσιο επίδομα αδείας (ίσο προς το μισό της αμοιβής ενός μηνός) επί πλέον του νόμιμου σχετικού επιδόματος

**1994:** Προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τα παιδιά του προσωπικού και μαθητές των γειτονικών κοινοτήτων

**2000:** Συμμετοχή στην ίδρυση του Ελληνικού Δικτύου ΕΚΕ<sup>4</sup>



**2000:** Έναρξη της πρωτοβουλίας ΦΑΟΣ για την πρόληψη ατυχημάτων στα σχολεία



**2002:** Συμμετοχή στην Πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών για ένα Οικουμενικό Σύμφωνο<sup>5</sup>



**2003:** Συμμετοχή στο Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και στην κλαδική πρωτοβουλία Cement Sustainability Initiative<sup>6</sup>



<sup>4</sup> www.csrhellas.gr

<sup>5</sup> www.unglobalcompact.org

<sup>6</sup> www.wbcsd.org

## Μια προσέγγιση της ΕΚΕ από επιχειρηματική σκοπιά

Οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές πρακτικές, πέρα από τη συμμόρφωση προς τη νομοθεσία, αποτελούν οργανικό ή αναπόσπαστο μέρος της φιλοσοφίας της Εταιρίας από την ίδρυσή της, αντανακλώντας τις θεμελιώδεις αρχές και αξίες των ιδρυτών της.

**Πρόσθετα οφέλη μπορούν να προκύψουν από επενδύσεις ΕΚΕ, βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα:**

- ο αποτελεσματικός έλεγχος των εκπομπών, ρύπων κ.λ.π μέσω των βέλτιστων διαθέσιμων τεχνολογιών μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση κόστους όταν τέτοιες επενδύσεις γίνονται από την εταιρία με δική της πρωτοβουλία και με δικό της χρονοδιάγραμμα αντί να της επιβάλλονται από το νόμο ή από τον ανταγωνισμό
- η χρησιμοποίηση βιομηχανικών παραπροϊόντων ως υποκατάστατα συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας και φυσικών πόρων
- η αποκατάσταση λατομείων αυξάνει την αξιοπιστία της Εταιρίας και ενισχύει την πιθανότητα απόκτησης νέων αδειών εκμετάλλευσης
- η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και οι καλές εργασιακές σχέσεις έχουν άμεση θετική επίδραση στην παραγωγικότητα, αυξάνουν την

αποτελεσματικότητα, βοηθούν στην προσέλκυση και στην παραμονή ικανού εργατοτεχνικού προσωπικού και διευθυντικών στελεχών υψηλής απόδοσης.

**Οι επενδύσεις, όμως, που γίνονται για άλλους σκοπούς, πέρα από τη συμμόρφωση προς νομικές απαιτήσεις, μπορούν να αποβούν επικερδείς μόνο μακροπρόθεσμα.**

Τέτοιες επενδύσεις (όπως π.χ. οι σχετικές με την αναβάθμιση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών προδιαγραφών σε πρόσφατα αποκτηθέντα εργοστάσια) θα συντελέσουν σε καλύτερη διαχείριση ενδεχομένων κινδύνων και σε μία προσέγγιση προληπτικής αντιμετώπισης έναντι

επικείμενων νομοθετικών ρυθμίσεων, αλλά μπορεί να επιδράσουν αρνητικά στην κερδοφορία βραχυπρόθεσμα.

Ως εκ τούτου, τα διευθυντικά στελέχη αντιμετωπίζουν διλήμματα και χρειάζονται σαφή καθοδήγηση από τη διοίκηση ώστε να εξισορροπήσουν τις καθημερινές προτεραιότητες με τα μακροπρόθεσμα οφέλη. Στο πλαίσιο της διεθνούς ανάπτυξης του Ομίλου, η διαδικασία αυτή πρέπει να έχει συγκεκριμένη μορφή, την επίσημη και ξεκάθαρη έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου και να υποστηρίζεται από κατάλληλες οικονομικές εκτιμήσεις σε μακροχρόνια βάση.



Προγράμματα για τα παιδιά των εργαζομένων

# Θεμελιώδεις Αρχές και Αξίες

## Εταιρικές Αξίες

- ▶ Ακεραιότητα
- ▶ Γνώση
- ▶ Δέσμευση έναντι στόχων
- ▶ Αξία στον πελάτη
- ▶ Συνεχής βελτίωση
- ▶ Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

## Κώδικας Δεοντολογίας

Ο Κώδικας καλύπτει τα κύρια θέματα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Πέραν των υποχρεώσεων συμμόρφωσης με τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις σε τοπικό και διεθνές επίπεδο και σε συνάρτηση με τις εταιρικές αξίες, προβλέπει τα ακόλουθα:

- ▶ Εφαρμογή των διεθνών προδιαγραφών όπως έχουν διατυπωθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας
- ▶ Σεβασμό στις αρχές του δίκαιου και θεμιτού ανταγωνισμού
- ▶ Απαγόρευση συνεισφορών σε κομματικούς φορείς και χρήσης ή συμμετοχής σε δωροδοκία ή απολαβή κάθε μορφής προς διευκόλυνση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων
- ▶ Ενίσχυση της μακρόχρονης συνεργασίας με προμηθευτές
- ▶ Συμμετοχή στην τοπική ανάπτυξη με έμφαση σε δράσεις που αφορούν την παιδεία, την πρόληψη για την υγεία, την ασφάλεια και το περιβάλλον
- ▶ Πλήρη εφαρμογή της εταιρικής πολιτικής για το περιβάλλον

Ο Κώδικας πρέπει να εφαρμόζεται σε όλες τις μονάδες του Ομίλου, με ευθύνη των διοικούντων, μετά από τη γνωστοποίηση του περιεχομένου του στο σύνολο των εργαζομένων.

Για να διασφαλισθεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι, αλλά και οι συνεργάτες, έχουν πλήρη γνώση των εταιρικών αξιών και αρχών, ώστε να συμμορφώνονται προς αυτές, ο Τίταν δημιούργησε και εισήγαγε για εφαρμογή, το 2003, έναν εταιρικό κώδικα δεοντολογίας. Ο κώδικας αυτός καθορίζει τα πρότυπα και τις δεσμεύσεις του Ομίλου σε σχέση με τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη: Μέτοχοι, εργαζόμενοι, πελάτες, προμηθευτές και τοπικές κοινότητες. Συνδέει, επίσης, τις πολιτικές και τα συστήματα που αφορούν στο περιβάλλον, στην υγεία και στην ασφάλεια καθώς και στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων σε παγκόσμιο επίπεδο.



## Η ΕΚΕ σε ανώτερο διευθυντικό επίπεδο

Η δομή ΕΚΕ του Ομίλου περιλαμβάνει:

Την Επιτροπή ΕΚΕ, που αποτελείται από τρία μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, με το Διευθυντή ΕΚΕ σε συμβουλευτικό ρόλο.

Τη Διεύθυνση ΕΚΕ, που έχει την ευθύνη υποστήριξης και συντονισμού της εφαρμογής της στρατηγικής ΕΚΕ και κάθε σχετικής πολιτικής σε επίπεδο Ομίλου.

## Η ΕΚΕ σε επίπεδο Ομίλου: μια συνεχής διαδικασία

Η διεθνής επέκταση και η αυξανόμενη απαίτηση για υπευθυνότητα έχουν οδηγήσει στην ανάγκη συστηματοποίησης και τυποποίησης της πολιτικής μας στο χώρο της ΕΚΕ. Η υλοποίηση προγραμμάτων και πρωτοβουλιών ΕΚΕ ήταν πάντοτε και εξακολουθεί να είναι ευθύνη του διευθυντή μονάδας και μιας ομάδας ειδικών επαγγελματιών αποτελούμενης από το Διευθυντή Προσωπικού, το Διευθυντή Δημοσίων Σχέσεων, τον Τεχνικό Ασφαλείας, το Γιατρό Εργασίας, το Μηχανικό Περιβάλλοντος και τους Κοινωνικούς Λειτουργούς. Το 2003 ο Τίταν έκανε ένα ακόμη βήμα εισάγοντας τη νέα δομή ΕΚΕ.

## Περιβαλλοντική Πολιτική

- ▶ Αυστηρή εφαρμογή –σε όλο τον Όμιλο Τιτάν– της εταιρικής πολιτικής για το περιβάλλον : “φροντίδα για την κοινωνία και τη φύση”
- ▶ Εισαγωγή και ενσωμάτωση των βέλτιστων διαθέσιμων τεχνολογιών
- ▶ Συνεχείς, συνεπείς προσπάθειες για περιορισμό των αρνητικών περιβαλλοντικών επιπτώσεων από βιομηχανικές δραστηριότητες
- ▶ Διαρκής συνειδητοποίηση του κινδύνου ατυχημάτων και ετοιμότητα για την πρόληψη
- ▶ Καθορισμός υψηλών αλλά επιτεύξιμων στόχων και παρακολούθηση της συντελούμενης προόδου
- ▶ Πρωτοποριακές νέες εφαρμογές των πιο προηγμένων τεχνολογικών εξελίξεων
- ▶ Καθορισμός περιβαλλοντικών στόχων σε συμφωνία με εθνικές και ευρωπαϊκές οργανώσεις
- ▶ Παροχή πληροφοριών με πνεύμα συνεργασίας και αμοιβαίου σεβασμού

## Ανθρώπινο Δυναμικό

- ▶ Αναγνώριση και καθιέρωση του Ομίλου ως προτιμητέου εργοδότη
- ▶ Προσφορά ευκαιριών για συνεχή μάθηση και συνολική ανάπτυξη
- ▶ Ανταμοιβή με βάση την απόδοση

## Υγεία και Ασφάλεια

- ▶ Ανάπτυξη κοινών προδιαγραφών μέτρησης και απολογισμού
- ▶ Καθιέρωση δημόσιου απολογισμού για δείκτες ασφάλειας
- ▶ Ανταλλαγή πληροφοριών και δεδομένων για μείωση ατυχημάτων

## Εφαρμογή της Στρατηγικής ΕΚΕ

Η διαχείριση της ΕΚΕ σε επίπεδο Ομίλου περιλαμβάνει και διασυνδέει όλες τις διαδικασίες και δομές, που έχουν αναπτυχθεί σε επίπεδο μονάδας. Μια νέα διαδικασία διατμηματικών συνεργιών μεταξύ στελεχών διαφορετικών ειδικοτήτων άρχισε να εφαρμόζεται το 2003. Περιλαμβάνει εσωτερικές αναφορές, αξιολόγηση και διάδοση πρακτικών, εσωτερική επικοινωνία, ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων και διάδοση της γνώσης και της εμπειρίας.

• **Εκπαίδευση.** Όλοι οι νεο-προσλαμβανόμενοι υπάλληλοι συμμετέχουν σε προγράμματα ένταξης, κατά τη διάρκεια των οποίων ενημερώνονται διεξοδικά για την αποστολή, τις αξίες και τον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρίας. Για το 2004, ένα νέο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, βασισμένο στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα Cronos, που έχει αναπτυχθεί από το Πανεπιστήμιο Cambridge, πρόκειται να τεθεί σε εφαρμογή για τα διευθυντικά στελέχη του Ομίλου.

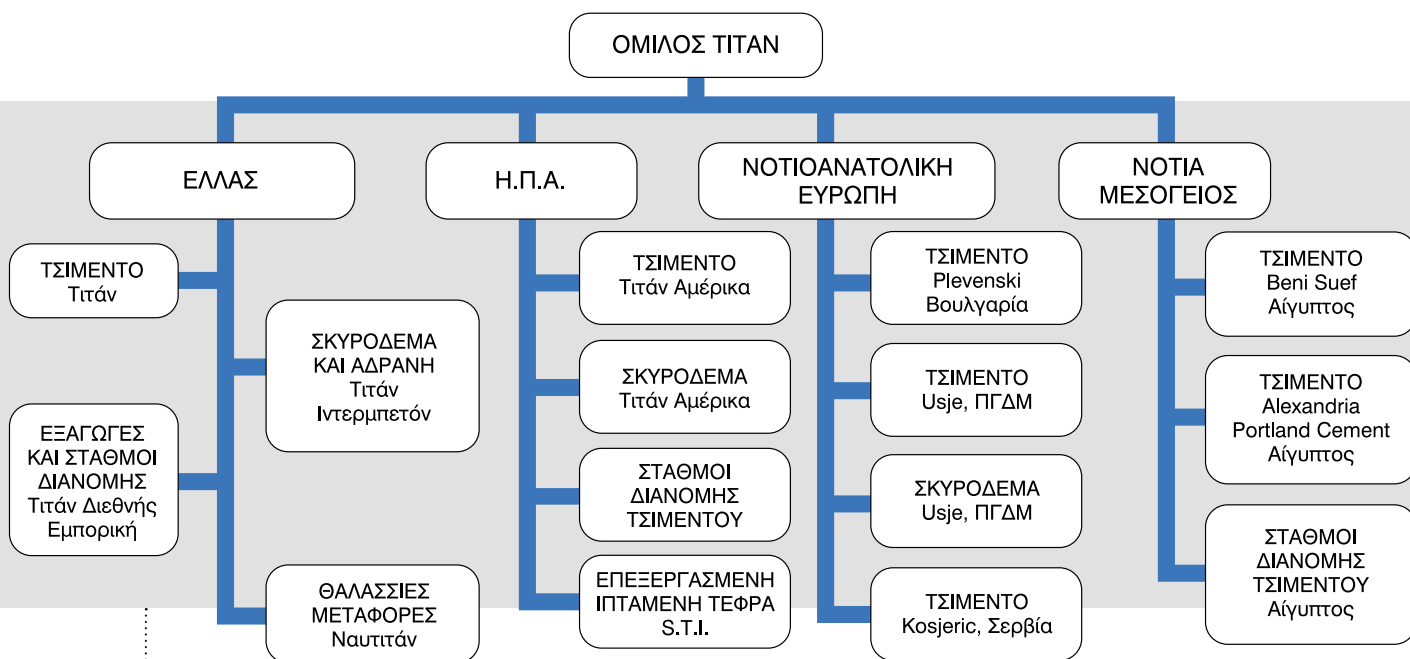
• **Παρακολούθηση Αποτελεσμάτων.** Ο Τιτάν –ενώ διατηρεί τον υψηλό βαθμό αυτονομίας κάθε θυγατρικής του– επεξεργάζεται και αναπτύσσει ήδη δείκτες μέτρησης της απόδοσης για ολόκληρο τον Όμιλο. Οι δείκτες αυτοί θα διευκολύνουν την καταγραφή και παρακολούθηση –κατά ενιαίο τρόπο– της εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας, θα βοηθήσουν στο να διαπιστωθούν κενά στην εφαρμογή της εταιρικής πολιτικής και θα συμβάλουν στη μέτρηση ποιοτικών και ποσοτικών αποτελεσμάτων, καθώς και στον καθορισμό νέων στόχων και νέων ενεργειών που πρέπει να γίνουν.

• **Έλεγχος.** Ένα Σχέδιο Δράσης έχει εκπονηθεί, έτσι ώστε μέχρι το τέλος του 2004 η συμμόρφωση με τον Κώδικα Δεοντολογίας και τις πολιτικές του Ομίλου να έχει ενσωματωθεί στη διαδικασία ελέγχου σε όλες τις ελληνικές επιχειρησιακές μονάδες, ενώ σε άλλες μονάδες η ενσωμάτωση στο ίδιο σύστημα θα πραγματοποιηθεί μέχρι το 2006.

• **Αξιολόγηση.** Οι πρακτικές ΕΚΕ εξετάζονται ως μέρος της επίδοσης κάθε στελέχους της Εταιρίας, στο πλαίσιο του συστήματος αξιολόγησης, κατά τη διάρκεια των τακτικών συναντήσεων αξιολόγησης στελεχών.

Ο Τιτάν, ωστόσο, θα πρέπει να καλύψει σημαντική απόσταση έως ότου ενσωματώσει πλήρως τις αρχές και πρακτικές για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την εταιρική κοινωνική ευθύνη σε όλες τις επιχειρηματικές δραστηριότητές του και να δημιουργήσει κατάλληλους δείκτες μέτρησης της απόδοσης, που θα μετρούν τα αποτελέσματα σε συσχέτισμό με βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους.

# Δομή και Εταιρική Διακυβέρνηση



## Εταιρική δομή

Η επιχειρησιακή δομή του Ομίλου αποτελείται από τα κεντρικά γραφεία διοίκησης στην Αθήνα και επιχειρησιακές μονάδες στην Ελλάδα, στις ΗΠΑ, στη Σερβία, στη Βουλγαρία, στην ΠΓΔΜ και στην Αίγυπτο. Τα δύο εργοστάσια στην Αίγυπτο είναι κοινοπραξία με τον Όμιλο Lafarge, με τον οποίο έχουμε από κοινού την ευθύνη διοίκησης-διεύθυνσής τους.

Το Δ.Σ. της Α.Ε. Τιμέντων Τιτάν καθορίζει τη στρατηγική όλων ανά τον κόσμο δραστηριοτήτων του Ομίλου. Οι κύριες λειτουργίες του κέντρου διοίκησης στην Αθήνα περιλαμβάνουν Οικονομικά, Νομικά, Τεχνικά, Εξωτερικές και Δημόσιες Σχέσεις, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και Στρατηγική Ανάπτυξη.

Κάθε επιχειρησιακή μονάδα λειτουργεί με σημαντικό βαθμό αυτονομίας, στο πλαίσιο των εγκριθέντων προϋπολογισμών, των κατευθύνσεων και των στρατηγικών στόχων του Ομίλου και με τις αναγκαίες προσαρμογές και σεβασμό προς τις ιδιαίτερες τοπικές συνθήκες.

Εταιρική Διακυβέρνηση Νομικές υποχρεώσεις και κατευθύνσεις		Πρακτικές Τίτάν το 2003		
<b>Ανεξαρτησία ελεγκτών έναντι διευθυνόντων</b>	Καμία συμβουλευτική υπηρεσία δεν επιτρέπεται να προσφέρεται από τους ασκούντες τον έλεγχο	Το σύνολο των αμοιβών των ασκούντων έλεγχο στην επιχείρηση αφορά υπηρεσίες ελέγχου και μόνο		
	Συναντήσεις εργασίας μεταξύ μη εκτελεστικών διευθυνόντων και ελεγκτών	Κατ'ελάχιστο 2 ανά έτος		
<b>Ανεξαρτησία διευθυνόντων έναντι στελεχιακού δυναμικού</b>	<b>Είδος Επιτροπών</b>	<b>Διοικητικό Συμβούλιο</b>	<b>Ελεγκτική Επιτροπή</b>	<b>Επιτροπή Αμοιβών</b>
	Κατ' ελάχιστο 1/3 μελών να είναι μη εκτελεστικοί διευθυντές	8/14	3/3	3/3
	Κατ' ελάχιστο 2 μη εκτελεστικοί διευθυντές* να είναι ανεξάρτητοι	5/14	3/3	2/3
	Αριθμός συναντήσεων ανά έτος	12 & Γ.Σ.	4	1
	Δείκτης παρουσίας μελών	11/14	3/3	3/3

(υποχρεωτικό) (συνιστάται) (ελληνική νομοθεσία)

\* Μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. όπως ορίζονται από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς στο «Κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα», Οκτ. 1999, κεφάλαιο 6.6.3. [www.hcmc.gr](http://www.hcmc.gr)

## Υπεύθυνη διοίκηση

### Εταιρική Διακυβέρνηση

Για τον Όμιλο Τίτάν, η διαφάνεια και η υπευθυνότητα είναι προϋποθέσεις μιας οικονομικά σωστής και κοινωνικά υπεύθυνης λειτουργίας. Οι παραδοσιακές δομές εταιρικής διακυβέρνησης σε όλο τον κόσμο έχουν αμφισβητηθεί έντονα, υπογραμμίζοντας έτσι την ανάγκη για ανεξαρτησία των μελών των Δ.Σ. και των ελεγκτών. Οι αρμόδιες αρχές ενίσχυσαν τις νομικές υποχρεώσεις και ρυθμίσεις και στην Ελλάδα (Νόμος 3016/2002), όπου η μετοχή της Εταιρίας μας είναι εισηγμένη στο ΧΑΑ.

Ο Όμιλος Τίτάν έχει σταθερά και με συνέπεια βελτιώσει την εταιρική διακυβέρνησή του, προηγούμενος των νομικών υποχρεώσεων, δίνοντας έμφαση στη διαφάνεια και στην υπευθυνότητα. Η τωρινή οργάνωσή του είναι απόλυτα συμμορφωμένη προς τις απαιτήσεις της νομοθεσίας. Επί πλέον δε, προβλέπει και τα εξής:

- μεγαλύτερο αριθμό μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών του Δ.Σ. και της Ελεγκτικής Επιτροπής
- διαχωρισμό των ρόλων του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου
- άμεση αναφορά της Γραμματείας του Δ.Σ. στον Πρόεδρο του Δ.Σ.

### Σχέση με τους Μετόχους

Η έγκυρη, ταχεία παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας στους μετόχους είναι κύρια προτεραιότητα του Ομίλου Τίτάν, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει δημιουργήσει:

- τη Διεύθυνση Επενδυτικών Σχέσεων, που επικοινωνεί με όλους τους Έλληνες και ξένους επενδυτές και αναλυτές
- τη Διεύθυνση Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων, που διασφαλίζει ότι όλοι οι μέτοχοι έχουν άμεση και ισότιμη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικές με την Εταιρία και τους παρέχεται κάθε βοήθεια στην άσκηση των δικαιωμάτων τους.

# Χάρτης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



“ Η Εταιρία Τιτάν ως μία ιδιαίτερα επιτυχημένη ελληνική επιχείρηση, αποτελεί σημείο αναφοράς για το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη προσδοκούν πολύ περισσότερα από τον Τιτάνα σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις. Περιμένουν επίσης ότι ο Τιτάν εντείνει την προσπάθειά του για τη διάδοση των καλών πρακτικών και θα ανανεώσει τις επιδιώξεις του για ανάπτυξη συμπράξεων, τόσο σε συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις, όσο και με φορείς που εκπροσωπούν την κοινωνία πολιτών. Η ανάπτυξη συμπράξεων εξακολουθεί να αποτελεί καινοτομία για την Ελλάδα, ωστόσο είναι ευρύτερα αποδεκτό ότι αποτελεί καταλύτη για την ανάπτυξη και εδραίωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε κάθε επίπεδο. Ο Τιτάν έχει ήδη πάρει μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή και προσωπικά ελπίζω ότι όλοι μπορούμε να κάνουμε περισσότερα για να διασφαλίσουμε ότι όσα υλοποιούμε θα γίνονται ευρύτερα γνωστά, ώστε να αποτελούν παράδειγμα προς μίμηση και για όσους ακόμη επιθυμούν να συμμετάσχουν.

”

Λ. Κανελλόπουλος, Πρόεδρος UNICEF, πρ. Πρόεδρος ΓΣΕΕ

## Τα κυριότερα βήματα

Ο Όμιλος Τιτάν παρακολουθεί τις ευρωπαϊκές εξελίξεις στο χώρο της ΕΚΕ από το 1995, όταν ο κ. J. Delors, τότε Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρουσίασε για πρώτη φορά την ιδέα ενός Επιχειρηματικού Δικτύου για την Κοινωνική Συνοχή (γνωστού σήμερα ως CSR Europe) σε μια συνάντηση στις Βρυξέλλες, στην οποία συμμετείχε και ένα ανώτερο διευθυντικό στέλεχος της Εταιρίας μας.

**Από τότε έχουν σημειωθεί οι εξής εξελίξεις:**

**2000:** Ο Τιτάν με 12 άλλες ελληνικές εταιρίες και 3 επιχειρηματικές οργανώσεις ιδρύουν το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, σκοπός του οποίου είναι η διάδοση των αρχών της ΕΚΕ σε εθνικό επίπεδο. (Το 2003, το Ελληνικό Δίκτυο είχε 60 μέλη)

**2002:** 6.000 άτομα παρακολουθούν διάφορες εκδηλώσεις αφιερωμένες στην προώθηση των αρχών και των πρακτικών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, στο πλαίσιο του εορτασμού της 100ετηρίδας της Εταιρίας μας

**2002:** Ο Όμιλος Τιτάν συμμετέχει στην Πρωτοβουλία για ένα Οικουμενικό Σύμφωνο (U.N. Global Compact)

**2003:** Ο Όμιλος Τιτάν γίνεται κύριο μέλος του Διεθνούς Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (WBCSD) και ενώνει τις προσπάθειές του με 10 άλλες εταιρίες τσιμέντου στο πλαίσιο του Cement Sustainability Initiative (CSI)

**2003:** Ο Όμιλος Τιτάν προσκλήθηκε να παρουσιάσει στο Διεθνές Συνέδριο των Η.Ε. (που οργανώθηκε στο Belo Horizonte της Βραζιλίας από τα Ηνωμένα Έθνη), ένα παράδειγμα πρακτικής εφαρμογής αναφερόμενο σε πρόγραμμα ανάπτυξης σύμπραξης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα

**2003:** Οι αρχές του Global Reporting Initiative (GRI) θεσπίζονται από τον Όμιλο ως βάση για την ανάπτυξη ενός συστήματος καταγραφής και δεδομένων αναφοράς

**2004:** Ο Τιτάν επεκτείνει τα προγράμματα συνεργασίας και σε άλλες περιοχές της Ελλάδος, ενώ παράλληλα αναπτύσσει πρόσθετα εργαλεία για την επικοινωνία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη

Ο Τιτάν έχει αναλάβει -μαζί με άλλα μέλη του CSI- τη δημοσιοποίηση αποτελεσμάτων σχετικών με τους κοινούς στόχους που έχουν καθορισθεί σύμφωνα με το κοινό πρόγραμμα δράσης, το 2006.

Οικουμενικό Σύμφωνο Ηνωμένων Εθνών	WBCSD - C.S.I.	Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
Σεβασμός στα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου	Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας ποιότητα ζωής στις τοπικές κοινωνίες	Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, ίσες ευκαιρίες, συμβολή στην τοπική κοινότητα, ανάπτυξη συμπράξεων
Εργασιακά δικαιώματα και καταπολέμηση της παιδικής και της καταναγκαστικής εργασίας	Ποιότητα ζωής εργαζομένων	Βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ενίσχυση του διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη
Σεβασμός για το περιβάλλον	Περιβαλλοντική απόδοση Περιβαλλοντική διαχείριση	Ευαισθητοποίηση και συγκριτική αξιολόγηση καλών πρακτικών

## Οι κυριότερες δεσμεύσεις μας

- προσδιορισμός κοινών προτύπων για τη μέτρηση της απόδοσης και για έκδοση σχετικών αναφορών
- ανάπτυξη συστημάτων συγκριτικής αξιολόγησης μέσω ομαδικής δουλειάς
- στήριξη προσπάθειών για την ανάπτυξη νέων διοικητικών εργαλείων απολογισμού και υπευθυνότητας
- επικοινωνία, ανταλλαγή και διάδοση καλών πρακτικών
- ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των ενδιαφερομένων μερών για τη σημασία των θεμάτων ΕΚΕ
- στήριξη του διαλόγου με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη σε όλα τα επίπεδα
- προαγωγή πρωτοβουλιών σύμπραξης της Εταιρίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη.



*Η ευαισθητοποίηση είναι καθοριστικής σημασίας και από την πλευρά των επιχειρήσεων και από την πλευρά του κοινού. Όταν η κοινωνία εκφράζει την ανάγκη για κοινωνική ευθύνη, οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται ότι πρέπει να εργασθούν προς αυτή την κατεύθυνση ώστε να συνυπάρξουν αρμονικά.*

*Οι επιχειρήσεις που έχουν ήδη δραστηριοποιηθεί – και υπάρχον φωτεινά παραδείγματα στη χώρα μας – μπορούν να λειτουργήσουν ως υπόδειγμα, βοηθώντας άλλες να ανταποκριθούν στις αρχές της ΕΚΕ. Ο Τιτάν είναι μια από αυτές τις επιχειρήσεις και ήδη συμβάλλει σημαντικά στον τομέα αυτόν. Η προσπάθεια αυτή μπορεί και πρέπει να μεγιστοποιηθεί και από τον Τιτάνα, αλλά και από άλλες εταιρίες.*



*Ν. Παπαλεξανδρή, Καθηγήτρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοίκησης,  
Αντιπρύτανης Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών*



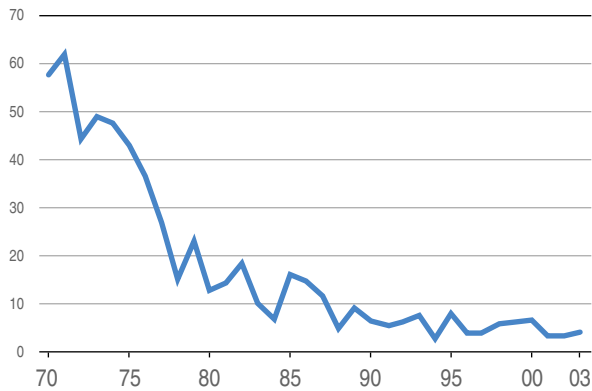
Πρότυπα Iso	Ελλάς	ΗΠΑ	ΠΓΔΜ	Σερβία	Βουλγαρία	Αίγυπτος
ISO 9001/2000	☑	☑	2004	2005	2005	1 εργοστ. 2006 1 εργοστ. ☑
ISO 14001	☑	☑	2005	2006	2005	2006
OHSAS 18001/ ΕΛΟΤ 1801	☑	☑	2005	2006	2006	2006

## Ευθύνες απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό

Η ύπαρξη ασφαλών και υγιεινών χώρων εργασίας για τους υπαλλήλους και τους εργολάβους είναι μια από τις κυριότερες προκλήσεις και ευθύνες της διοίκησης. Η συνεχής βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας και οι άλλες ενέργειες προς επίτευξη του στόχου «μηδέν ατύχημα», αποτελούν ένα σύνθετο και απαιτητικό εγχείρημα. Το 2003 χορηγήθηκε πιστοποιητικό σύμφωνα με το OHSAS 18001/ΕΛΟΤ 1801 σε όλες τις βιομηχανικές μονάδες του Ομίλου Τιτάν στην Ελλάδα. Πρόθεσή μας είναι να εφαρμόσουμε τα ίδια πρότυπα σε όλες τις μονάδες μας. Νέες δεσμεύσεις έχουν αναληφθεί μέσω της συμμετοχής μας στο CSI του WBCSD ως προς την Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας. Ένα έργο που πρέπει να επιτελεσθεί συλλογικά στον τομέα αυτό είναι «η ανάπτυξη κοινών διαδικασιών μέτρησης και αναφοράς καθώς και διάχυσης της πληροφόρησης σχετικά με την πρόληψη και μείωση των τραυματισμών». Τα ίδια πρότυπα προωθούμε για εφαρμογή σε όλες τις μονάδες μας.

## Οι κυριότεροι επαγγελματικοί κίνδυνοι

Οι κίνδυνοι για την υγεία, που θεωρούνται σχετικοί με τις δραστηριότητές μας, συνδέονται κυρίως με την εισπνοή εκπεμπόμενης σκόνης κατά τις παραγωγικές διαδικασίες, σε συνδυασμό με τις κλιματικές συνθήκες της κάθε περιοχής, ενώ η επί μεγάλο διάστημα έκθεση στην ηχορύπανση μπορεί μακροπρόθεσμα να προκαλέσει προβλήματα. Άλλοι ενδεχόμενοι κίνδυνοι που έχουν αναφερθεί είναι ερεθισμοί του δέρματος από την άμεση έκθεση στο χρώμιο. Αναγνωρίζοντας τη θεμελιώδη σημασία της υγείας, ο Όμιλος Τιτάν λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει τις ενδεδειγμένες συνθήκες εργασίας. Οι υπηρεσίες ειδικών επιστημόνων, ιατρικής υποστήριξης και οι ετήσιες μελέτες επαγγελματικών κινδύνων χρησιμοποιούνται για την πρόληψη. Ο Τιτάν είναι επίσης μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου «Enterprise for Health», που ενθαρρύνει και υποστηρίζει καινοτόμες προσεγγίσεις και την ανταλλαγή πληροφοριών-εμπειριών σχετικά με τις άριστες πρακτικές στον τομέα της υγείας και της ποιότητας ζωής.



**ΔΕΙΚΤΗΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ  
ΣΤΑ 4 ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ  
1970 - 2003**

Για τον Τιτάνα, η αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων με στόχο τη μείωσή τους είναι κοινή προσπάθεια της διοίκησης και του προσωπικού. Τα αποτελέσματα αυτής της πρωτοβουλίας, που ξεκίνησε από τη δεκαετία του 1970, αντικατοπτρίζονται στους δείκτες συχνότητας ατυχημάτων των εργοστασίων της Εταιρίας στην Ελλάδα. Η εμπειρία που έχουμε αποκτήσει στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αξιοποιείται και στα νεοαποκτηθέντα εργοστάσια του Ομίλου εκτός Ελλάδος.

## Ασφάλεια

Έχοντας επιτύχει τη συμμόρφωση προς τα κριτήρια της πιστοποίησης OHSAS, επιδιώκουμε τώρα να φθάσουμε στο ίδιο επίπεδο όσον αφορά τη μελέτη εκτίμησης κινδύνων, τους δείκτες μέτρησης της απόδοσης και τις βέλτιστες εργονομικές πρακτικές που συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση των κινδύνων σε όλες τις δραστηριότητές μας, ιδιαίτερα στα εργοστάσιά μας της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και της Νότιας Μεσογείου. Η συμμόρφωση προς τοπικές και διεθνείς νομικές απαιτήσεις, καθώς και προς τα παγκόσμια πρότυπα για την ασφάλεια, αλλά και η οικειοθελής υιοθέτηση αυστηρότερων προδιαγραφών, διασφαλίζεται με τη μεταφορά και εφαρμογή σε όλες τις μονάδες μας της τεχνογνωσίας και εξειδίκευσης που έχει αποκτηθεί στην Ελλάδα και στις ΗΠΑ. Ωστόσο πέρυσι συνέβησαν δύο θανατηφόρα ατυχήματα, ένα στην Ελλάδα και ένα στην Αίγυπτο, σε μέλη του προσωπικού εργολάβων μας.

Η ασφάλεια είναι ευθύνη όλων, περιλαμβανομένων και των εργολάβων. Ο Τιτάν επενδύει συνεχώς στην εκπαίδευση σ' αυτόν τον τομέα. Το 2003 η Εταιρία ανέλαβε μια μεγάλη κλίμακα προσπάθεια εστιασμένη στην εκπαίδευση του προσωπικού των εργολάβων της σε θέματα σχετικά με τα πρότυπα του OHSAS και με την οδική ασφάλεια. Ένα συγκεκριμένο παράδειγμα είναι το μακράς διάρκειας επαγγελματικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Αμυντική Οδήγηση», το οποίο παρακολούθησαν το 2003 όλοι οι εργολάβοι της Εταιρίας στην Ελλάδα. Σκοπός του είναι να καταστήσει δυνατό για τους εργολάβους μας να συμμορφωθούν προς τα ποιοτικά πρότυπα που ο Τιτάν σχεδιάζει να εφαρμόσει μελλοντικά για τη μέτρηση της απόδοσης όλων όσοι του παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες. Επί πλέον, ολοκληρώθηκε πέρυσι ένα μακροπρόθεσμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το προσωπικό των εργολάβων μας σε συνεργασία με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

## Κίνητρα

Η Εταιρία έχει θεσπίσει ένα σύστημα επιβράβευσής των μονάδων της και του προσωπικού τους που επιτυγχάνουν το στόχο «μηδέν ατύχημα». Στους εργαζόμενους των εργοστασίων που επιτυγχάνουν αυτό το στόχο, χορηγούνται διάφορα βραβεία, όπως ταξίδια στο εξωτερικό.



Πρόγραμμα εθελοντικής αιμοδοσίας



*Η Προληπτική Υγιεινή, η Πρόληψη των Ατυχημάτων και η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας αποτέλεσαν και αποτελούν για τον Τιτάνα δραστηριότητες που έχουν ενταχθεί πριν πολλές δεκαετίες στα εργοστάσιά του. Η διαρκής εκπαίδευση στα θέματα αυτά, η θέσπιση Ιατρού Εργασίας, Τεχνικού Ασφαλείας και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας με συμμετοχή των εργαζομένων θεσπίστηκαν πριν ακόμη νομοθετηθούν και αποτέλεσαν τον πιλότο για την περαιτέρω εφαρμογή τους στην ελληνική βιομηχανία. Θεωρώ ότι στον Όμιλο Τιτάν η Πρόληψη Ατυχημάτων και η Υγιεινή Εργαζομένων έχουν γίνει πίστη, με πολύ θετικά αποτελέσματα, τα οποία έχουν επανειλημμένα βραβευθεί με διακρίσεις και βραβεία από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τη Βρετανική Royal Society for the Prevention of Accidents (ROSPA), το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. και άλλους ελληνικούς σχετικούς φορείς.*



*Β. Μαζρόπουλος, Πρόεδρος Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας*

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΑΝΘΡΩΠΩΡΕΣ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ  
2003

12,3 Ελλάδα

8,4 Βουλγαρία

26 ΠΓΔΜ

7,7 ΗΠΑ

12,5 Σερβία

Η Αίγυπτος θα περιληφθεί στον απολογισμό 2004

## Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Μείζων στρατηγικός στόχος του Ομίλου είναι να έχει όλες τις δυνατότητες, σε οργάνωση και ανθρώπινο δυναμικό, που απαιτούνται για τη διαρκή βελτίωση της επιχειρησιακής απόδοσης. Επιδίωξή μας στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι να προσελκύουμε, να αναπτύσσουμε και να διατηρούμε τα καλύτερα στελέχη, να διασφαλίζουμε τη συνεχή εκπαίδευση και επαγγελματική εξέλιξή τους και να ανταμείβουμε την απόδοση των εργαζομένων.

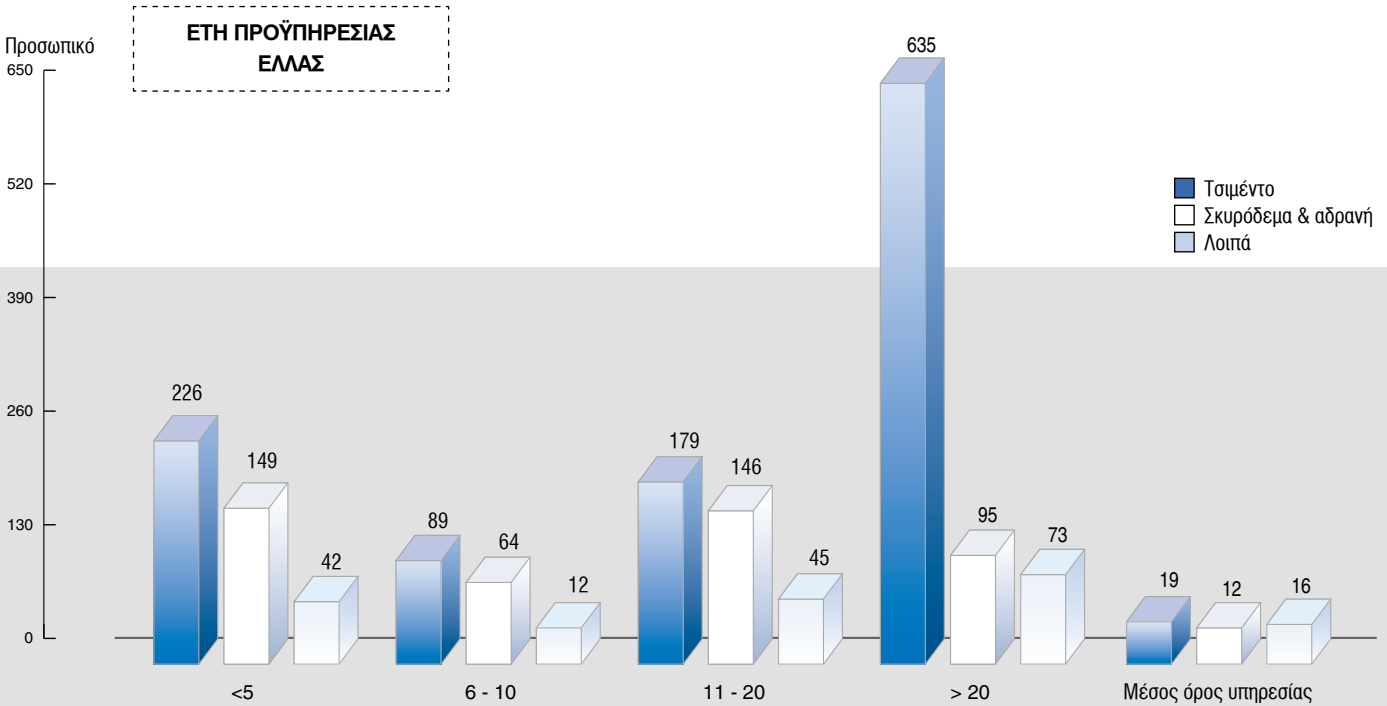
Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της αξιολόγησης της απόδοσης -μετά από μια διαδικασία διαλόγου, εκπαίδευσης και προγραμματισμού ανάπτυξης- είναι βασικό εργαλείο για αποτελεσματική άσκηση της εταιρικής πολιτικής.

## Επικοινωνία - Ενεργός συμμετοχή του προσωπικού

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επικοινωνία με το προσωπικό και στην ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από διαδικασίες καλής και αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ της διοίκησης και όλου του προσωπικού. Ημερίδες ενημέρωσης και επιμόρφωσης, εταιρικές εκδόσεις («Τιτάνες», «In Touch») και Intranet είναι μεταξύ των μέσων που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό. Οι εργαζόμενοι έχουν ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων στο κρίσιμο θέμα της υγιεινής και ασφάλειας. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων είναι το Πρόγραμμα Εθελοντικής Αιμοδοσίας, που ξεκίνησε ως πρωτοβουλία των εργαζομένων στα εργοστάσιά μας στην Ελλάδα. Η πρωτοβουλία αυτή είχε και έχει την πλήρη υποστήριξη της Εταιρείας, η οποία υποστηρίζει και την επέκταση και υιοθέτησή της και σε άλλες περιοχές. Ένα άλλο παράδειγμα σχετίζεται με την πιλοτική δοκιμή της χρήσης εναλλακτικών καυσίμων. Όταν ο Όμιλος αποφάσισε να προχωρήσει περισσότερο στον τομέα αυτόν, μια ειδική ομάδα -αποτελούμενη από το διευθυντή μονάδας, το γιατρό εργασίας και εκπροσώπους της Επιτροπής των Εργαζομένων για την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας και του σωματίου των εργαζομένων- σχηματίστηκε για να συμμετάσχει στη διαδικασία. Τα μέλη της ομάδας επισκέφθηκαν εργοστάσια στο εξωτερικό, τα οποία ήδη χρησιμοποιούσαν τέτοια καύσιμα και έλαβαν μέρος σε σεμινάρια, έτσι ώστε να εξοικειωθούν και να ενημερωθούν πληρέστερα για όλα τα σχετικά θέματα.



Εκπαίδευση προσωπικού



## Απασχόληση

Η απασχόληση στον Τιτάν χαρακτηρίζεται από τη μεγάλη διάρκεια της υπηρεσίας των εργαζομένων. Καταβάλλονται προσπάθειες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο, ώστε να ενισχυθεί και η ικανότητα προς απασχόληση σε τοπικό επίπεδο.

## Επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη

Η ανάπτυξη της Εταιρίας βασίζεται στις ικανότητες και στις προσπάθειες των ανθρώπων της, οποιαδήποτε και αν είναι η θέση τους στην ιεραρχία. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη θεωρούνται εξαιρετικά σημαντικός άξονας των δραστηριοτήτων μας. Τα προγράμματα ανάπτυξης σχεδιάζονται μέσα από μια δομημένη διαδικασία, που αξιολογεί την απόδοση κάθε εργαζόμενου και τις μελλοντικές δυνατότητές του, με τη δική του άμεση συμμετοχή. Προγράμματα «δια βίου» μάθησης και κατάρτισης βοηθούν τους εργαζόμενους να αποκτήσουν τις γνώσεις και την πείρα που χρειάζονται για να ανταποκριθούν σε συγκεκριμένες ανάγκες. Ο σχεδιασμός διαδοχής ενσωματώνεται επίσης στη διαδικασία αυτή, για να προσφέρει στους εργαζομένους την ευκαιρία επαγγελματικής εξέλιξης και προόδου στη σταδιοδρομία τους.

## Μέτρηση της ικανοποίησης του προσωπικού

Ο Τιτάν διεξάγει τακτικές έρευνες για να μετρά την ικανοποίηση του προσωπικού σχετικά με την εφαρμοζόμενη εταιρική πολιτική. Τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών βοηθούν την Εταιρία να βελτιώνει συνεχώς την πολιτική της στον τομέα της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού. Το 2003, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή βράβευσε 100 επιχειρήσεις που είχαν το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, με κριτήριο την ποιότητα των συνθηκών εργασίας και ιδιαίτερα τις πρακτικές ΕΚΕ. Η έρευνα έγινε με ανώνυμα ερωτηματολόγια προς ένα τυχαίο δείγμα εργαζομένων. Στη διαδικασία -βασισμένη σε μια ανάλυση της εταιρικής πολιτικής και των κρίσεων του προσωπικού- έλαβαν μέρος 1.000 δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις και περίπου 210.000 εργαζόμενοι από όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Τιτάν κατέλαβε την 6η θέση στην Ελλάδα και ήταν μεταξύ των 100 επιχειρήσεων που βραβεύθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η βαθμολογία της Εταιρίας μας σε κάθε έναν από τους πέντε τομείς που ερευνήθηκαν ήταν η εξής:

1. Αξιοπιστία 83%
2. Σεβασμός 77%
3. Δικαιοσύνη 70%
4. Υπερηφάνεια 82%
5. Συναδελφικότητα 76%

## Απεργίες

Οι απεργίες για θέματα που σχετίζονται με την Εταιρία μας είναι σπάνιες. Ενδέχεται, όμως, να συμμετέχουν εργαζόμενοί μας σε εθνικές απεργίες της ΓΣΕΕ, για θέματα σχετικά με κυβερνητικές αποφάσεις και πολιτικές.



«Θα μπορούσα να αναφέρω πολλούς λόγους για τη χρησιμότητα ενός απολογισμού περί των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Είναι αλήθεια ότι πρόκειται για δύσκολο έργο. Είναι ανάγκη, όμως, να κάνουμε απολογισμό σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, διότι αυτός είναι ένας τομέας όπου αυξάνουν οι προσδοκίες της κοινής γνώμης. Είναι προς το συμφέρον μιας εταιρίας να παρακολουθεί στενά τα ανθρώπινα δικαιώματα—αν μη τι άλλο, για να είναι η ίδια συνεχώς ενημερωμένη.

Από περιπτώσεις που έχω δει, γνωρίζω ότι το χειρότερο που μπορεί να σου συμβεί είναι να πιαστείς «αδιάβαστος» από ένα δημοσιογράφο ή έναν “ακτιβιστή” που σχολιάζει μια αρνητική κατάσταση σε ένα εργοστάσιό σου. Ο δημόσιος απολογισμός -ακόμη και αν δεν ασκείται ευθέως πίεση για κάτι τέτοιο-θα σε βοηθήσει να ελέγχεις την κατάσταση και να δεις τι μπορείς να κάνεις αν παρουσιασθεί κάποιο πρόβλημα. Ο απολογισμός είναι μια θετική άσκηση -έστω και μόνο για να καταγράφονται τα όσα συμβαίνουν».



Alan Christie, Αντιπρόεδρος Ευρωπαϊκού Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

## Δίκαιη αμοιβή και συνδικαλιστικές ελευθερίες

Πολιτική μας είναι να προσφέρουμε στο προσωπικό μας ανταγωνιστικές αμοιβές, τόσο σταθερές όσο και μεταβλητές, βασισμένες στην απόδοση και σε ένα πλήρως αναπτυγμένο σύστημα αξιολόγησης. Για το υπαλληλικό και εργατοτεχνικό προσωπικό, οι αυξήσεις μισθών είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα εργατικά σωματεία—κάτι που στην Ελλάδα αποτελεί μια συνήθη και καθιερωμένη ετήσια διαδικασία. Οι επαφές και η άμεση επικοινωνία μεταξύ της Εταιρίας και των εκπροσώπων του προσωπικού συμβάλλουν σε ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και σεβασμού.

## Οικονομικά κίνητρα και κοινωνικές παροχές

Τα οικονομικά κίνητρα και οι παροχές για όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων είναι βασικά στοιχεία της πολιτικής μας. Ο Όμιλος έχει θεσπίσει προγράμματα προαίρεσης αγοράς μετοχών και μεταβλητών αμοιβών για τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη. Παρέχεται επίσης ένα πρόγραμμα συμμετοχής στα κέρδη για όλα τα στελέχη και πρωτοδότηση της παραγωγικότητας για το εργατοτεχνικό προσωπικό. Η Εταιρία επίσης παρέχει προγράμματα πρόσθετης συνταξιοδότησης για όλους τους εργαζομένους. Παράλληλα, ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών προγραμμάτων, πολιτιστικών και ψυχαγωγικών εκδηλώσεων, που οργανώνονται σε ετήσια βάση, προάγει τις σχέσεις της Εταιρίας με τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους. Ειδικές υποτροφίες χορηγούνται για να βοηθούν στις πανεπιστημιακές σπουδές τους τα παιδιά του προσωπικού, για τα οποία προσφέρονται επίσης προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού.



## Ανθρώπινα δικαιώματα

Ο Όμιλος Τιτάν είναι απόλυτα δεσμευμένος στην εφαρμογή εθνικών και διεθνών κανονισμών, που κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα και προστατεύουν τους ανηλίκους. Κάθε συμπεριφορά που απειλεί την αξιοπρέπεια των ατόμων, που οδηγεί σε διακρίσεις οποιουδήποτε είδους ή που συνεπάγεται κάποια μορφή καταναγκαστική εργασία θεωρείται απαράδεκτη. Όλοι οι εργολάβοι και οι συνεργάτες μας είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται προς τους κανονισμούς αυτούς.

## Ίσες ευκαιρίες

Ο Όμιλος Τιτάν –μέσω των αξιών και της πολιτικής του– έχει ως στόχο του να προσφέρει και να διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου όλοι αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια. Ίσες ευκαιρίες απασχόλησης είναι σεβαστές και κάθε πρακτική διακρίσεων, καθώς και κάθε μορφή παρενόχλησης, απαγορεύονται. Μόνο στη θυγατρική μας, στη Φλόριντα των ΗΠΑ, έγιναν τέσσερις αναφορές στην αρμόδια αρχή (Equal Opportunity Authority), το 2003. Καμία, όμως, από αυτές τις αναφορές δεν έγινε αποδεκτή για να τεκμηριώσει σχετική καταγγελία.

## Ιδιωτικές υπηρεσίες ασφαλείας

Ιδιωτικές υπηρεσίες ασφαλείας χρησιμοποιούνται μόνο σε πολύ ειδικές περιπτώσεις, όπως φύλαξη χώρων αποθήκευσης εκρηκτικών σε λατομεία. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από εργολάβους και το προσωπικό τους. Με εξαίρεση την Αίγυπτο, όπου οι εγκαταστάσεις μας ήδη τρεις φορές έχουν δεχθεί επιθέσεις με βαρύ οπλισμό, σε καμία άλλη περίπτωση το προσωπικό φύλαξης και ασφαλείας δε φέρει οπλισμό. Ο Τιτάν κατανοεί ότι η κακή χρήση σχετικών υπηρεσιών θα μπορούσε να προκαλέσει ανησυχία και, ως εκ τούτου, τα συμβόλαια με όλους τους προμηθευτές θα αναθεωρηθούν το 2004, ώστε να προστεθεί μια ρητή αναφορά στον Κώδικα Συμπεριφοράς του ΟΗΕ για τη χρησιμοποίηση υπηρεσιών ασφαλείας.

## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ

Η απασχόληση θεωρείται ως ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα για όλους τους ανθρώπους και αναφέρεται ως ο κύριος θετικός «αντίκτυπος» κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η επαγγελματική κατάρτιση, συνδυαζόμενη με πρακτική πείρα, μπορεί να προσφέρει νέες προοπτικές απασχόλησης. Έτσι ο Τιτάν –πέραν του να είναι συνιδρυτής του Ινστιτούτου Βιομηχανικής και Επαγγελματικής Επιμόρφωσης και Κατάρτισης –οργανώνει τακτικά προγράμματα τεχνικής κατάρτισης και εξειδίκευσης για κατοίκους γειτονικών κοινοτήτων. Το 2003, οργανώθηκε στην Πάτρα ένα αντίστοιχο πρόγραμμα εντατικής κατάρτισης για 15 νέους, εκ των οποίων περισσότεροι από τους μισούς βρήκαν απασχόληση μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

## ΘΕΑΤΡΟ ΔΡΥΜΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της Κοινότητας Δρυμού, κοντά στο εργοστάσιό μας της Θεσσαλονίκης, ο Τιτάν χρηματοδότησε την κατασκευή του υπαίθριου θεάτρου.

## Συμμετοχή στην τοπική ανάπτυξη

Οι καλές σχέσεις με τις γειτονικές κοινότητες είναι το ίδιο σημαντικές όσο η άδεια λειτουργίας ενός εργοστασίου. Ανέκαθεν ο Τιτάν έδινε και εξακολουθεί να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στον αμοιβαίο σεβασμό και στην εμπιστοσύνη με τις τοπικές κοινότητες. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι πρωτοβουλίες του υπό μορφή δωρεών και βοήθειας σε κατοίκους της περιοχής υλοποιούνται με διακριτικότητα.

Παραδείγματα τέτοιων πρωτοβουλιών είναι δωρεές της Εταιρίας για την Πυροσβεστική Υπηρεσία και το Νοσοκομείο στην Ελευσίνα, το Βυζαντινό Μοναστήρι στα Σκόπια, μια σειρά από δημόσια έργα, προγράμματα αναδάσωσης, παιδικές χαρές και βιβλιοθήκες στις διάφορες περιοχές όπου αναπτύσσει δραστηριότητες.

Στις εταιρικές χορηγίες περιλαμβάνονται η υποστήριξη πολλών τοπικών και εθνικών πολιτιστικών ιδρυμάτων, όπως το Μέγαρο Μουσικής Θεσσαλονίκης, το υπαίθριο θέατρο Δρυμού κοντά στη Θεσσαλονίκη, το Αρχαιολογικό Μουσείο και ο αρχαιολογικός χώρος Ελευσίνας, το Μουσείο Βορρέ στην περιοχή της Αθήνας κ.ά.

Το 2003, ο Όμιλος Τιτάν εγκαινίασε μια νέα πολιτική που στοχεύει στην αύξηση της προστιθέμενης αξίας στα έργα ενίσχυσης των τοπικών κοινοτήτων και, παράλληλα, στην προώθηση της στενής συνεργασίας και σύμπραξης με αυτές. Βασικό στοιχείο της καινοτομίας αυτής είναι ότι κάθε οικονομική δωρεά του Ομίλου πρέπει να συνοδεύεται –όπου κάτι τέτοιο είναι δυνατό– από την παροχή της κατάλληλης τεχνογνωσίας και άλλων πόρων, ανθρώπινων και υλικών. Η νέα πολιτική είναι πιο σύνθετη και πιο απαιτητική. Συνεπάγεται πολύ προσεκτική επιλογή των στόχων και εμπειριστατωμένη εξέταση των ομάδων και ατόμων που θα ενταχθούν σε κάθε πρωτοβουλία.

Τρεις τομείς έχουν επιλεγεί ως καθοριστικής σημασίας για την υλοποίηση της πολιτικής μας στις σχέσεις με τις τοπικές κοινότητες: Εκπαίδευση, Περιβάλλον, Πρόληψη για την Υγεία και την Ασφάλεια.

Από το 1967, λειτουργούν σε όλες τις μεγάλες επιχειρηματικές μονάδες μας Τράπεζες Αίματος, που έχουν δημιουργηθεί από το προσωπικό μας, με την πλήρη υποστήριξη της Εταιρίας. Οι εθελοντές προσφέρουν αίμα για τους συναδέλφους τους, για τις οικογένειές τους, αλλά και για τους κατοίκους γειτονικών κοινοτήτων. Επί πλέον, οργανώνονται εκδηλώσεις για την ενθάρρυνση και διάδοση της αιμοδοσίας και την ενημέρωση των νέων εθελοντών περί του ετήσιου προγράμματος αιμοδοσίας της Εταιρίας. Η πρώτη Τράπεζα Αίματος, που ιδρύθηκε στην Πάτρα, είναι συνδεδεμένη σήμερα με μια μη κερδοσκοπική οργάνωση με 4.500 μέλη - αιμοδότες.



Υπαίθριο θέατρο Δρυμού, Θεσσαλονίκη



# Συμβολή στις Τοπικές Κοινότητες

## ΣΚΟΠΙΑ

Ο Όμιλος Τιτάν δραστηριοποιήθηκε στην ΠΓΔΜ το 1998 αποκτώντας ένα εργοστάσιο τσιμέντου κοντά στα Σκόπια. Μια από τις πρώτες ενέργειες του Ομίλου ήταν να το εκσυγχρονίσει, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι εκπομπές από την παραγωγική διαδικασία και να δημιουργηθεί ζώνη πρασίνου γύρω από αυτό. Η διοίκηση έχει ακολουθήσει μια πολιτική «ανοικτών θυρών» για σχολεία και πανεπιστήμια που ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα για την Εταιρία και τη βιομηχανία τσιμέντου. Στις προτεραιότητες που έχουν τεθεί για το 2004, περιλαμβάνονται: συνεργασία με τις τοπικές αρχές για την προστασία του ποταμού Αξιού, ανακύκλωση υδάτων και ανάπτυξη ενός συστήματος παροχής τεχνικής υποστήριξης και εκπαίδευσης στους πελάτες.

## ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ

Το Βήμα του Μεταπτυχιακού Φοιτητή είναι μια πρωτοβουλία σύμπραξης της επιχειρηματικής και της ακαδημαϊκής κοινότητας, που σκοπό έχει να προσφέρει μια «πλατφόρμα» για ουσιαστικό διάλογο στους μεταπτυχιακούς φοιτητές του κλάδου διοίκησης επιχειρήσεων. Το Βήμα εγκαινιάστηκε το 2002, ως μια από τις εκδηλώσεις της 100ετηρίδας της Εταιρίας, υπογραμμίζοντας τη δέσμευσή της στο χώρο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Στην ημερίδα αυτή –την οποία αποτελούσαν δύο συνεδρίες, εστιασμένες σε ζητήματα επιλεγμένα από τους ίδιους τους φοιτητές– έλαβαν μέρος 160 άτομα, από εννέα μεταπτυχιακά προγράμματα που υλοποιούνται στην περιφέρεια Αττικής. Στο δεύτερο Βήμα –που έγινε το 2003– συμμετείχαν 220 μεταπτυχιακοί φοιτητές, επιβεβαιώνοντας με τον τρόπο αυτό την αξία της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας. Όλες οι εκδηλώσεις φιλοξενούνται στις εγκαταστάσεις της Εταιρίας, στο Καμάρι, ώστε να δίνεται η ευκαιρία στους συνέδρους να περιηγηθούν το εργοστάσιο και να δουν πώς λειτουργεί μια βαριά βιομηχανία. Το τρίτο Βήμα έχει προγραμματισθεί για το Μάιο 2004, ενώ η Θεσσαλονίκη έχει επιλεγεί να φιλοξενήσει την επέκταση της πρωτοβουλίας αυτής με την υλοποίηση, εντός του 2004, μιας αντίστοιχης εκδήλωσης που θα απευθύνεται σε μεταπτυχιακούς φοιτητές της Βόρειας Ελλάδος.

## Υποστήριξη της τοπικής ανάπτυξης

### Το πρόγραμμα «ΦΑΟΣ: Φροντίδα - Αγωγή - Οργάνωση - Συμμετοχή».

Το ΦΑΟΣ είναι μια μη κερδοσκοπική ένωση, που έχει ως σκοπό τη συμβολή στην πρόληψη ατυχημάτων στα Γυμνάσια του Νομού Αχαΐας και στη καλλιέργεια μιας ευρύτερης συνειδητοποίησης για το πρόβλημα αυτό. Ξεκίνησε ως μια πρωτοβουλία του Ομίλου Τιτάν, στην οποία τώρα συμπράττουν οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού, το Πανεπιστήμιο Πατρών, ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος, τα Τμήματα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και Αγωγής Υγείας καθώς και εθελοντές εκπαιδευτικοί.

Το πρόγραμμα –βασισμένο στην εθελοντική συμμετοχή– επιδιώκει να συμβάλει στη συνειδητοποίηση της σοβαρότητας του προβλήματος των ατυχημάτων και της ανάγκης για αποτελεσματική αντιμετώπισή του, να εκπαιδεύσει το προσωπικό των σχολείων, να βελτιώσει τις συνθήκες ασφάλειας στις σχολικές εγκαταστάσεις και να ενισχύσει τη συνεργασία μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Κατά την πρώτη φάση, οργανώθηκαν προγράμματα προς πληροφόρηση της εκπαιδευτικής κοινότητας της Αχαΐας για τις προθέσεις μας και διανεμήθηκαν ενημερωτικά φυλλάδια σε μαθητές, καθηγητές και γονείς. Μια ομάδα ειδικών πραγματοποίησε ελέγχους σε 10 σχολεία για να διαπιστώσει πηγές ενδεχομένων κινδύνων και να

φροντίσει για την εξάλειψή τους. Η Ένωση ΦΑΟΣ απευθύνθηκε ακολούθως σε τοπικές επιχειρήσεις, ζητώντας την οικονομική συμπαράστασή τους για την κάλυψη των αναγκών, που οι ειδικοί είχαν διαπιστώσει. Η επιτυχία του πιλοτικού αυτού προγράμματος οδήγησε στην απόφαση επέκτασής του σε όλα τα σχολεία της Αχαΐας. Εν τω μεταξύ εκπονήθηκαν σχέδια για την αξιοποίηση –και σε άλλες περιοχές– της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας που αποκτήθηκαν στην Αχαΐα. Μια παρόμοια πρωτοβουλία θα αρχίσει να υλοποιείται από την Εταιρία μας εντός του 2004 στη Θεσσαλονίκη.

### Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΙΒΕΠΕ)

Το Ινστιτούτο ιδρύθηκε από την Α.Ε. Τιτάν και άλλες ελληνικές εταιρίες το 1980. Σκοπός του είναι να παρέχει επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε μεσαία στελέχη επιχειρήσεων επί των τελευταίων τεχνολογικών εξελίξεων και των εφαρμογών τους στη βιομηχανία. Η επιτυχής λειτουργία του στην Αθήνα οδήγησε στη δημιουργία παραρτημάτων σε άλλες περιοχές της Ελλάδος. Το 1996 το ΙΒΕΠΕ πιστοποιήθηκε ως Κέντρο Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και το 1997 ως Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης για όλα τα θεματικά πεδία.



Πρόγραμμα σύμπραξης “ΦΑΟΣ”

Το ΙΒΕΠΕ προσφέρει εκπαίδευση στους εξής κλάδους:  
Τεχνική και Τεχνολογική Κατάρτιση, Πληροφορική, Διοίκηση Επιχειρήσεων, Ποιότητα, Περιβάλλον, Διοίκηση Παραγωγής και Ελέγχου και άλλα ειδικά θέματα. Η συμβολή

μας –πέραν της οικονομικής ενίσχυσης, που ήταν αναγκαία κατά τα πρώτα χρόνια του Ινστιτούτου– έχει και τη μορφή εθελοντικής προσφοράς υπηρεσιών διοίκησης και προγραμματισμού από ανώτερα στελέχη της Εταιρίας μας.

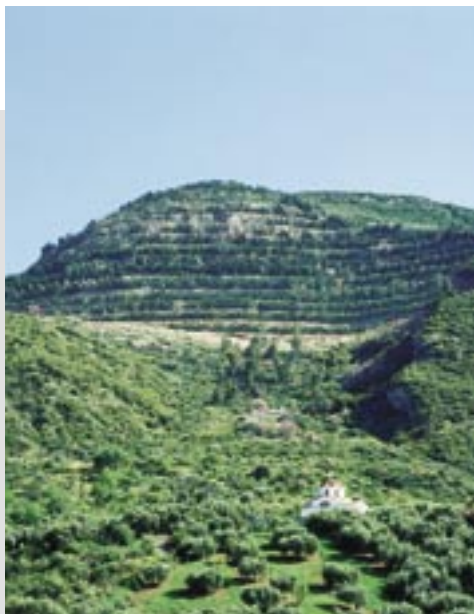


*Σε θέματα αρχών και κοινωνικής ευθύνης, η εφαρμογή είναι βασική προϋπόθεση. Κανένας δεν μπορεί να τα προωθήσει αν δεν τα έχει δοκιμάσει και υλοποιήσει. Αυτό είναι απαραίτητο για τα μελλοντικά στελέχη επιχειρήσεων. Η συνεισφορά του Τιτάνα πρέπει να εστιασθεί στο να προβάλλει όσο το δυνατόν αυτά που ήδη πραγματοποιεί! Η εμπειρία από την εφαρμογή αυτών των αρχών πρέπει να διαχέεται, ιδίως στους νέους ανθρώπους, που διαμορφώνουν τώρα το επαγγελματικό τους ήθος και που λόγω του νεανικού τους ενθουσιασμού είναι πάντα πολύ δεκτικοί σε τέτοιες ιδέες και θέσεις.*



*N. Παπαλεξανδρή, Καθηγήτρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοίκησης, Αντιπρύτανης Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών*

## Σχέσεις με Ενδιαφερόμενα Μέρη



Αποκατάσταση λατομείου Άρτιμες, Αχαΐα

### ΕΥΘΥΝΕΣ ΕΝΑΝΤΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ ΟΠΩΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

#### • Μέτοχοι

- Προστασία των επενδύσεών τους μέσω διαφάνειας
- Διασφάλιση ικανοποιητικής απόδοσης του κεφαλαίου τους

#### • Πελάτες

- Προσφορά προϊόντων υψηλής ποιότητας και υπηρεσιών ειδικά προσαρμοσμένων στις ανάγκες τους
- Υποστήριξη με την απαραίτητη τεχνολογική, περιβαλλοντική και εμπορική εμπειρία

#### • Εργαζόμενοι και Συνεργάτες

- Σεβασμός των δικαιωμάτων τους και έμφαση στην ανάπτυξη του προσωπικού

#### • Κοινωνία

- Συμβολή στην ευημερία και πρόοδο της κοινωνίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην παιδεία, στην υγεία και στην προστασία του περιβάλλοντος

## Αξία για τους πελάτες

Ο Τιτάν διαρκώς αναζητεί τρόπους βελτίωσης των υπηρεσιών και της αξίας προς τους πελάτες, αφού η δική τους ικανοποίηση αποτελεί μία από τις κύριες προτεραιότητές του. Κατά το απώτερο παρελθόν, η διανομή του τσιμέντου γινόταν σε σάκκους γιούτης, οι οποίοι –μετά τη χρήση του περιεχομένου τους– επιστρέφονταν στο εργοστάσιο για να χρησιμοποιηθούν πάλι. Η εισαγωγή των χαρτόσακκων –αντί των σάκκων γιούτης– καθώς επίσης και του αυτόματου συστήματος ζυγίσματος και παράδοσης μέσω ειδικών σιλοφόρων στους πελάτες, ήταν σημαντικές καινοτομίες της Εταιρίας μας στην προσπάθειά της να τους διευκολύνει και να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες τους.



Υποβρύχιο λατομείο στο εργοστάσιο Pennsuso, Φλόριντα - ΗΠΑ

Εργαστήρια ερευνών είναι στη διάθεση των πελατών μας για να τους βοηθήσουν, να προτείνουν το σωστό μίγμα σκυροδέματος στη χαμηλότερη τιμή για κάθε χρήση –ακόμη και αν αυτό συνεπάγεται μικρότερες ποσότητες τσιμέντου. Στα εργοστάσια σκυροδέματος, τα καταγραφικά δελτία παραγωγής καταγράφουν την ακριβή σύνθεση του προϊόντος, διασφαλίζοντας ότι ο πελάτης θα γνωρίζει επακριβώς ποια είναι η ακριβής σύνθεση του μίγματος σκυροδέματος που χρησιμοποιείται για κάθε μέρος μιας κατασκευής.

Καθημερινή επιδίωξή μας είναι να κάνουμε τους πελάτες μας κοινωνούς της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας μας. Η τεχνική υποστήριξη μπορεί να περιλαμβάνει συμβουλές επί περιβαλλοντικών θεμάτων, τη φύτευση δένδρων σε εξοφλημένα λατομεία κ.ά.

Το 1999 ο Τιτάν τιμήθηκε με το Βραβείο Υψηλής Ποιότητας Προϊόντων και Υπηρεσιών της Ένωσης Ευρωπαϊκών Βιομηχανιών και, το 2003, χορηγήθηκε πιστοποίηση κατά ISO 9001:2000 στο σύστημα υπηρεσιών προς τους πελάτες μας.

## ΜΕΤΟΧΟΙ

Η Τιτάν Α.Ε. εισήχθη στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών το 1912, ωστόσο η οικογένεια των ιδρυτών της ελέγχει ακόμα περίπου το 50% των κοινών ονομαστικών μετοχών. Τα ιστορικά στοιχεία για τους υπόλοιπους μετόχους περιορίζονται στα δέκα χρόνια, αφού η ονομαστικοποίηση των μετοχών στο Χ.Α.Α. ξεκίνησε το 1995. Έκτοτε, το μεγάλο ποσοστό της διασποράς των μετοχών ανήκει σε Έλληνες και ξένους θεσμικούς επενδυτές. Το χαμηλό beta της μετοχής (0,91 στα 10 τελευταία χρόνια και, 0,78 στα τελευταία 3 χρόνια) υποδηλώνει τη σχέση των μη βασικών μετόχων με την Εταιρία.

## Μακροχρόνια σχέση με προμηθευτές και εργολάβους

Η ακεραιότητα, η αξιοπιστία και ο επαγγελματισμός είναι οι βασικοί παράγοντες για τη δημιουργία και διατήρηση μιας καλής σχέσης μεταξύ του Ομίλου Τιτάν και των προμηθευτών του. Η μακροχρόνια συνεργασία με τους περισσότερους προμηθευτές μας (πλέον των 10 ετών κατά μέσο όρο) είναι ενδεικτική της επιτυχίας μας στον τομέα αυτόν. Οι προμηθευτές προσφέρουν μια σειρά υπηρεσιών, όπως εξόρυξη και φόρτωση υλικών. Εργολάβοι μεταφέρουν πρώτες ύλες από τα λατομεία στα εργοστάσια και προϊόντα στους πελάτες.

Ο Τιτάν διεξάγει ανά διετία έρευνα για να αξιολογήσει και να βελτιώσει τη συνεργασία με τους προμηθευτές του. Στην πιο πρόσφατη έρευνα (Δεκέμβριος 2003) περιέλαβε και θέματα ΕΚΕ, ώστε να ευαισθητοποιήσει περισσότερο τους προμηθευτές του ως προς την κοινωνική ευθύνη, να συμβάλει σε μια καλύτερη επικοινωνία και να διερευνήσει τις δυνατότητες συνεργασίας μαζί τους σε πρωτοβουλίες σύμπραξης με τις τοπικές κοινότητες, περιβαλλοντικής προστασίας και υγιεινής και ασφάλειας.





Λατομείο Άρτιμες, Αχαΐα

## ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΚΤΑΣΗ ΛΑΤΟΜΕΙΩΝ ΤΙΤΑΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

- ιδιόκτητοι/μισθωμένοι λατομικοί χώροι: 7.200 στρ.
- αποκατεστημένοι ως σήμερα: 1.700 στρ.
- υπό εκμετάλλευση: 5.200 στρ.
- για μελλοντική εκμετάλλευση: 300 στρ.

## Επιπτώσεις και Κίνδυνοι

Παραδοσιακά, η λειτουργία των λατομείων έχει διάφορες περιβαλλοντικές επιπτώσεις, όπως αλλοίωση του τοπίου, εκπομπή σκόνης, θορύβου, καθώς επίσης και κινδύνους για τα οικοσυστήματα. Οι επιπτώσεις αυτές μετριάζονται με τη σωστή επιλογή των λατομείων και την υποκατάσταση πρώτων υλών, όπου είναι δυνατό, με την εφαρμογή σύγχρονων τεχνικών εξόρυξης και με τη χρησιμοποίηση αποτελεσματικών μέσων προστασίας του περιβάλλοντος. Το 2003, ο Όμιλος είχε σε λειτουργία 40 λατομεία από τα οποία εξόρυξε 21,4 εκ. τόνους αδρανών και 18,1 εκ. τόνους πρώτων υλών για παραγωγή τσιμέντου.

**“** Αυτό που απαιτείται από τις εταιρίες είναι σεβασμός προς την ισχύουσα νομοθεσία, η οποία καλύπτει διεξοδικά όλες τις επιμέρους δραστηριότητες και για τους εργαζόμενους και για την προστασία του περιβάλλοντος. Σε ό,τι αφορά τις αρνητικές επιπτώσεις από τη λειτουργία μιας επιχείρησης, θεωρώ πως ο Τίταν έχει πάρει όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε αυτές οι επιπτώσεις να έχουν εξαλειφθεί ή έστω ελαχιστοποιηθεί με κάθε τρόπο. Αυτή είναι μια από τις βασικές αιτίες για τις οποίες ο Τίταν είχε και εξακολουθεί να έχει μια πολύ θετική εικόνα σε όλη την περιοχή, χωρίς να επιχειρεί να προβληθεί με ιδιαίτερο τρόπο στην τοπική κοινωνία. **”**

*Α. Κατσιμπάρδη, Μέλος Νομαρχιακού Συμβουλίου Βοιωτίας*

## Επιλογή λατομείων

Πάγια πολιτική του Ομίλου είναι να επιλέγει λατομεία σε περιοχές όπου όχι μόνο μπορεί να αποκτηθεί άδεια εκμετάλλευσης, αλλά δεν υπάρχει και οιαδήποτε αντίρρηση από άλλους φορείς.

## Υποκατάσταση πρώτων υλών

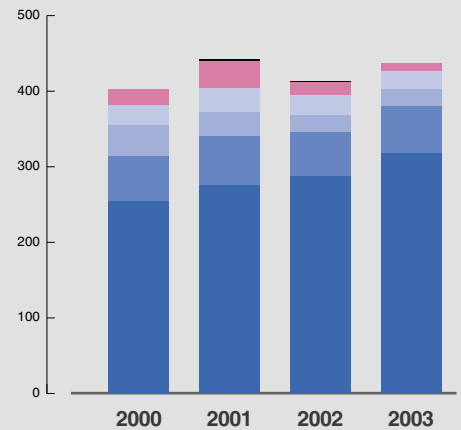
Για τη μείωση της κατανάλωσης πρώτων υλών ο Όμιλος, σύμφωνα με τις αρχές της «βιομηχανικής οικολογίας», χρησιμοποιεί, εδώ και πολλά χρόνια, ως υποκατάστατα, παραπροϊόντα και απόβλητα άλλων βιομηχανιών, όπως για παράδειγμα χαλυβουργιών και μονάδων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας. Η πρακτική αυτή έχει βοηθήσει πολλές βιομηχανίες να μειώσουν τις ποσότητες των αποβλήτων τους, συμβάλλοντας έτσι στον περιορισμό των περιβαλλοντικών επιπτώσεων. Μόνο στο διάστημα της τελευταίας δεκαετίας περισσότεροι από 5 εκ. τόνοι παραπροϊόντων και αποβλήτων έχουν αξιοποιηθεί κατ' αυτό τον τρόπο από τον Όμιλο.

**ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΠΑΡΑΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΙΤΑΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**  
x 1.000 τν/έτος

- Ιπτάμενη τέφρα
- Οξειδία σιδήρου
- Απολεπίσματα σιδήρου
- Σκωρία υψικαμίνων
- Τεχνητή γύψος
- Τέφρα



Υδροταμιευτήρας εργοστασίου Πάτρας



**Αποκατάσταση λατομείων**

Για κάθε λατομείο του Ομίλου Τιτάν εκπονείται και εφαρμόζεται ένα σχέδιο αποκατάστασης, που -στις περισσότερες περιπτώσεις- είναι ενσωματωμένο στο πρόγραμμα εκμετάλλευσής.

Η συνηθέστερη πρακτική είναι η ανάπλαση με τοπικά είδη χλωρίδας. Επιπλέον, ο Τιτάν -ανταποκρινόμενος σε επιθυμία τοπικών κοινωνιών- έχει μετατρέψει μερικά λατομεία

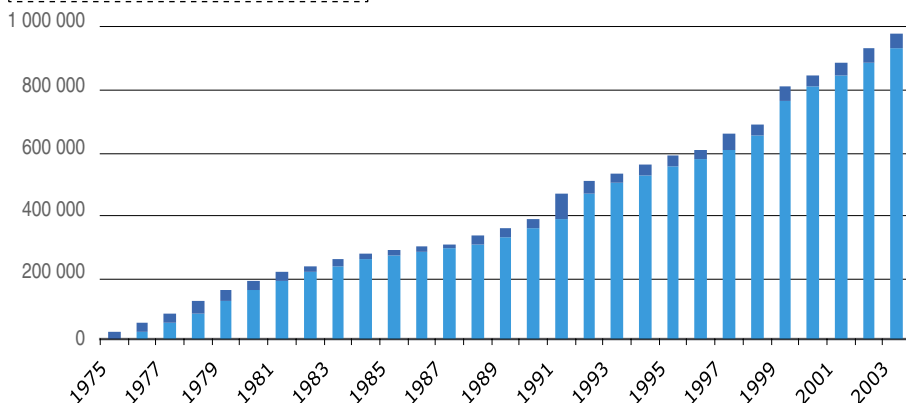
σε υδροταμιευτήρες μετά την εξόφλησή τους. Ειδική περίπτωση αποτελεί το λατομείο στην περιοχή Pennsoco, στη Φλόριντα των Η.Π.Α. Εκεί η Εταιρία συνεργάζεται με τις τοπικές αρχές σε ένα πρόγραμμα που θα μετατρέψει το χώρο του λατομείου σε υδροβιότοπο που θα χρησιμοποιείται για καλλιέργειες και ψυχαγωγικούς σκοπούς.

**Μείωση των αρνητικών επιπτώσεων από λατομικές δραστηριότητες**

Διάφορες μέθοδοι έχουν εφαρμοσθεί για να διασφαλισθούν η αποτελεσματική αποκατάσταση και ο περιορισμός της αλλοίωσης του περιβάλλοντος από λατομικές δραστηριότητες. Ο Τιτάν έχει ξεκινήσει ένα πρόγραμμα δενδροφύτευσης από το 1975. Η αποκατάσταση του φυσικού τοπίου και η βελτίωση των τοπικών οικοσυστημάτων αποτελούν, επίσης, παραδείγματα περιβαλλοντικών επιδόσεων, για τα οποία η δέσμευση της Εταιρίας είναι σαφής και έμπρακτη.

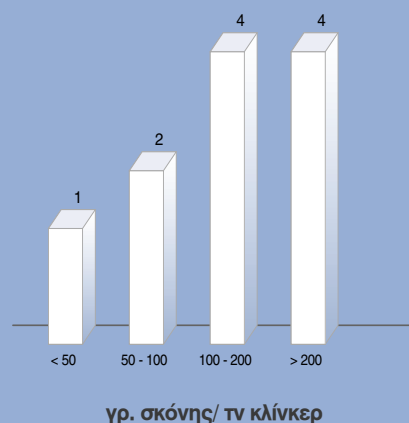
Η εκτεταμένη φύτευση δενδρυλλίων από τα φυτώριά μας αποτελεί και μια μορφή προσφοράς στις γειτονικές κοινότητες. Μέχρι σήμερα έχουν φυτευτεί περισσότερα από 950.000 δένδρα. Τα παραγόμενα στα φυτώριά μας στην Πάτρα και στη Μήλο δενδρύλλια (45.000 φυτά το 2003), επαρκούν για να καλύψουν τις ετήσιες ανάγκες της Εταιρίας για αναδασώσεις στην Ελλάδα. Από αυτά, 4.000 δενδρύλλια προσφέρθηκαν το 2003 ως δωρεά σε δήμους και σε πελάτες. Από το 1998, πρόσθετες μέθοδοι ανάπλασης, όπως η υδροσπορά, έχουν εφαρμοσθεί σε έκταση 320 στρεμμάτων.

**ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΕΝΔΡΩΝ ΠΟΥ ΦΥΤΕΥΘΗΚΑΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 1975-2003 (σωρευτικός)**



# Λειτουργία Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων

ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ  
ΕΚΠΟΜΠΕΣ ΣΚΟΝΗΣ  
2003



## Μετρήσιμες επιπτώσεις

Οι κύριες τοπικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του Ομίλου σχετίζονται με την παραγωγή τσιμέντου, τη λειτουργία λατομείων και σε μικρότερο βαθμό, τις μεταφορές. Οι επιπτώσεις από την παραγωγή τσιμέντου προκύπτουν -κατά το πλείστον- από εκπομπές προερχόμενες από τις καπνοδόχους των εργοστασίων.

Για τη μείωση των επιπτώσεων αυτών, ο Όμιλος έχει επιφέρει βελτιώσεις στην παραγωγική διαδικασία και χρησιμοποιεί επί πολλά χρόνια διάφορα μέσα περιβαλλοντικής προστασίας, όπως τα ηλεκτροστατικά φίλτρα, το πρώτο των οποίων εγκαταστάθηκε στην Ελλάδα, το 1960. Δείκτες περιβαλλοντικής επίδοσης, σύμφωνα με το πρότυπο ISO 14001, θεσπίστηκαν το 1998 για την παρακολούθηση της απόδοσης όλων των εργοστασίων τσιμέντου του Ομίλου.

## Άλλοι περιβαλλοντικοί κίνδυνοι

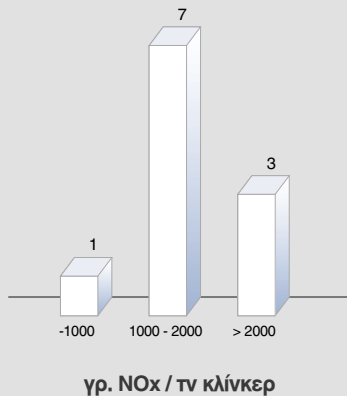
Γενικά, οι περιβαλλοντικοί κίνδυνοι που συνδέονται με τη λειτουργία των εργοστασίων παραγωγής τσιμέντου είναι περιορισμένοι. Σημειώνεται ότι ποτέ η δραστηριότητα του Ομίλου Τίτάν δεν συσχετίστηκε με προϊόντα περιέχοντα αμιάντο. Συστηματικοί πάντως έλεγχοι διενεργούνται ως προς τον αμιάντο σε όλες τις μονάδες που προτίθεται να αποκτήσει ο Όμιλος. Μόνο σε ένα από τα εργοστάσια

που εξαγοράστηκαν πρόσφατα εντοπίστηκαν προϊόντα αμιάντου στον κατάλογο προϊόντων. Η παραγωγή σταμάτησε αμέσως και η περιοχή απολυμάνθηκε. Από το 2001, οπότε έγινε η απολύμανση, τα πιστοποιημένα επίπεδα αμιάντου είναι μηδενικά.

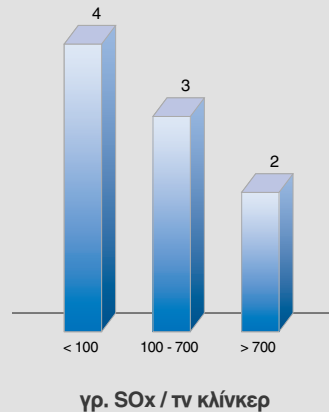
## Γιατί θα πρέπει να γίνεται δημόσια αναφορά;

Δεν υπάρχει ένας και μοναδικός δρόμος προς τη βιώσιμη ανάπτυξη. Κάθε επιχείρηση πρέπει να επιλέξει το δικό της τρόπο για να ανταποκριθεί στις δεσμεύσεις της έναντι των όσων επηρεάζουν και επηρεάζονται από την επιχειρηματική της δραστηριότητα (stakeholders). Ο Τίτάν υπήρξε εκ των πρωτοπόρων στην παρουσίαση Κοινωνικού Απολογισμού ως έκφραση κοινωνικού προβληματισμού και ενδιαφέροντος και μίας προσπάθειας ενίσχυσης της επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη σε ευρύτερες, μη στενά οικονομικές, πλευρές της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του. Όταν εκδόθηκε ο πρώτος Κοινωνικός Απολογισμός, κανείς δεν περίμενε από μία εταιρία να αναφέρεται δημόσια σε κοινωνικά ζητήματα. Σήμερα, οι κοινωνικοί-περιβαλλοντικοί απολογισμοί θεωρούνται ισχυρά εργαλεία, που μπορούν και πρέπει να χρησιμοποιούνται για να μετρούν τη μακροχρόνια απόδοση και για να ενδυναμώνουν την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων.

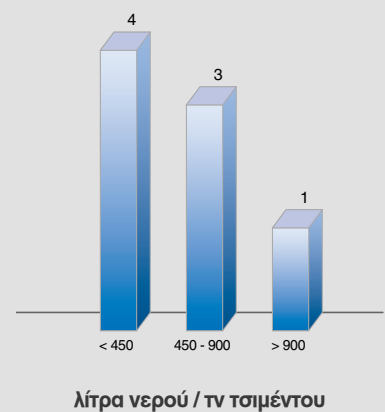
**ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ  
ΕΠΙΔΟΣΗΣ  
ΕΚΠΟΜΠΕΣ NO<sub>x</sub>  
2003**



**ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ  
ΕΠΙΔΟΣΗΣ  
ΕΚΠΟΜΠΕΣ SO<sub>x</sub>  
2003**



**ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ  
ΕΠΙΔΟΣΗΣ  
ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΝΕΡΟΥ  
2003**



## Σκόνη

Η σκόνη εκπέμπεται από τις καπνοδόχους. Σκόνη επίσης διαφεύγει από τη λειτουργία λατομείων και γενικότερα από την διαχείριση υλικών. Ο Τιτάν παρακολουθεί τις εκπομπές σκόνης σε όλα τα εργοστάσιά του. Οι συνεχείς βελτιώσεις και εκσυγχρονισμοί των εργοστασίων έχουν ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των εκπομπών πολύ κάτω από τα επιτρεπτά όρια.

Παράλληλα με το σχεδιασμό όλων των νέων εγκαταστάσεων με χρήση προηγμένων τεχνολογιών περιορισμού των εκπομπών, η Εταιρία βρίσκεται ήδη σε διαδικασία αντικατάστασης ηλεκτροστατικών φίλτρων παλαιών παραγωγικών μονάδων με τελευταίας τεχνολογίας σακκόφιλτρα. Πρόσφατα εγκαταστάθηκαν σακκόφιλτρα σε δύο κλιβάνους του εργοστασίου στην ΠΓΔΜ και σε ένα κλιβάνο στο εργοστάσιο της Πάτρας. Οι νέες γραμμές παραγωγής που κατασκευάστηκαν στη Θεσσαλονίκη και στο Pennsuso το 2003, έχουν επίσης εφοδιαστεί με σακκόφιλτρα. Από το 2000, οι εκπομπές σκόνης από τα ελληνικά εργοστάσια του Ομίλου έχουν μειωθεί κατά 75%. Ανάλογη απόδοση αναμένεται και από τα εργοστάσια που πρόσφατα αποκτήθηκαν σε άλλες χώρες.

## Αέριες Εκπομπές

### Οξειδία του αζώτου (NO<sub>x</sub>)

Οι εκπομπές των οξειδίων του αζώτου δημιουργούνται κατά την καύση του καυσίμου σε υψηλές θερμοκρασίες και μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία όξινης βροχής και αιθαλομίχλης. Ο Τιτάν έχει επενδύσει σημαντικά σε τεχνολογίες περιορισμού των NO<sub>x</sub> εκσυγχρονίζοντας παλαιές μονάδες. Η χρήση εναλλακτικών καυσίμων έχει επίσης συμβάλει στον περιορισμό των εκπομπών NO<sub>x</sub>.

### Οξειδία του θείου (SO<sub>x</sub>)

Οξειδία του θείου εκπέμπονται από τις καπνοδόχους στην περίπτωση που οι πρώτες ύλες περιέχουν θείο. Τα SO<sub>x</sub>, περισσότερο από όλα τα άλλα αέρια, ευθύνονται για τη δημιουργία όξινης βροχής. Η μείωση των εκπομπών των οξειδίων του θείου επιτυγχάνεται με βελτιστοποίηση των λειτουργικών συνθηκών του κλιβάνου και με έλεγχο της χημικής σύστασης των πρώτων υλών και καυσίμων. Όπου απαιτείται, χρησιμοποιείται μέθοδος αποθείωσης με έγχυση ασβεστίου.

### Μικρορύποι

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται ίχνη μετάλλων και οι παραμένοντες οργανικοί ρύποι (Persistent Organic Pollutants). Ο Τιτάν έχει υιοθετήσει διαδικασίες ελέγχου της καταλληλότητας εναλλακτικών καυσίμων και πρώτων υλών, ώστε να εξασφαλίζεται η χαμηλή συγκέντρωση μικρορύπων. Σύμφωνα με τις μετρήσεις στα αέρια των κλιβάνων μας, οι εκπομπές παραμένουν αισθητά κάτω από τα επιτρεπόμενα όρια.

## Κατανάλωση Νερού

Όλα τα εργοστάσια του Ομίλου - με εξαίρεση αυτό του Pennsuso, το οποίο είναι σε φάση εκσυγχρονισμού - εφαρμόζουν ξηρά μέθοδο. Εν τούτοις, οι ποσότητες νερού που χρησιμοποιούνται στους πύργους ψύξης και για την ψύξη μηχανημάτων παρακολουθούνται συστηματικά. Ως μέρος μίας συνεχούς προσπάθειας για μείωση της κατανάλωσης νερού, ο Όμιλος σταδιακά εγκαθιστά κλειστά κυκλώματα ψύξης και εφαρμόζει μεθόδους ανακύκλωσης του νερού.

## Διαχείριση απορριμμάτων

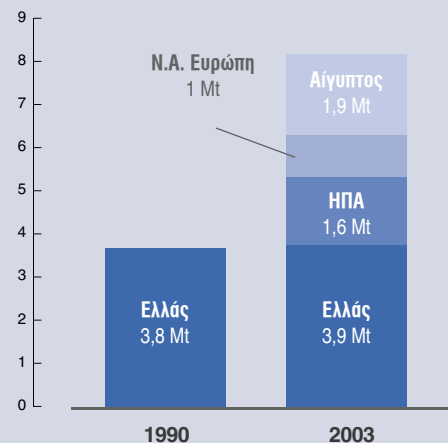
Ο Όμιλος Τιτάν διαθέτει πρόγραμμα διαχείρισης και ανακύκλωσης απορριμμάτων. Όλα τα βιομηχανικά απόβλητα, τα οποία αποτελούνται κυρίως από υλικά συσκευασίας, συλλέγονται από ειδικά εξουσιοδοτημένους για το σκοπό αυτό εργολάβους. Η Εταιρία είναι από τα ιδρυτικά μέλη της Ελληνικής Εταιρίας Ανάκτησης και Ανακύκλωσης (ΕΕΑΑ).



# Εκπομπές CO<sub>2</sub> και Κλιματικές Αλλαγές

**ΑΜΕΣΕΣ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΕΣ ΕΚΠΟΜΠΕΣ CO<sub>2</sub>**  
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΛΛΑΓΩΝ ΕΚΠΟΜΠΩΝ ΒΑΣΕΙ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ

**ΕΚΠΟΜΠΕΣ CO<sub>2</sub>**  
**ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΟΜΙΛΟΥ**



## Γιατί θα πρέπει να αναφέρονται οι εκπομπές CO<sub>2</sub>;

### Η θέση της Εταιρίας στο θέμα των κλιματικών αλλαγών

Η βιομηχανία τσιμέντου εκπέμπει αέρια, τα οποία συμβάλλουν στο φαινόμενο του θερμοκηπίου. Συγκεκριμένα, εκπέμπει το 5% όλων των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα (CO<sub>2</sub>) παγκοσμίως και το 3% όλων των εκπομπών αερίων που συμβάλλουν στο φαινόμενο του θερμοκηπίου. Για το λόγο αυτό, ο Τίταν, αναγνωρίζοντας την ευθύνη της βιομηχανίας, υποστηρίζει την ανάπτυξη και επιβολή διεθνών κανόνων, όπως το Πρωτόκολλο του Κυότο, για τον περιορισμό των εκπομπών. Ως μέλος της κλαδικής πρωτοβουλίας Cement Sustainability Initiative του WBCSD (CSI), ο Όμιλος Τίταν αποφάσισε να δημοσιεύει τις άμεσες εκπομπές, σύμφωνα με το πρωτόκολλο του WBCSD για την τσιμεντοβιομηχανία.

### Από πού προέρχονται οι εκπομπές του Ομίλου Τίταν?

Οι άμεσες εκπομπές CO<sub>2</sub> των εργοστασίων οφείλονται στα εξής:

- “ασβεστοποίηση”, που είναι η διεργασία μετατροπής των πρώτων υλών (κυρίως του ασβεστόλιθου) σε κλίνκερ, κύριο συστατικό του τσιμέντου
- κατανάλωση καυσίμου, καθώς τα περισσότερα καύσιμα που καίγονται στους κλιβάνους (άνθρακα, μαζούτ και πετρελαϊκό κωκ) έχουν

υψηλό συντελεστή εκπομπής άνθρακα.

Το 2003, ο Όμιλος Τίταν εξέπεμψε 8,5 εκατομμύρια τόνους CO<sub>2</sub>, το οποίο αντιστοιχεί στο 0,6% των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα της βιομηχανίας τσιμέντου διεθνώς<sup>1</sup> και 0,019% των συνολικών εκπομπών CO<sub>2</sub> από όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες.

<sup>1</sup> Η συμμετοχή της Κίνας δεν συυπολογίζεται στο σύνολο των εκπομπών

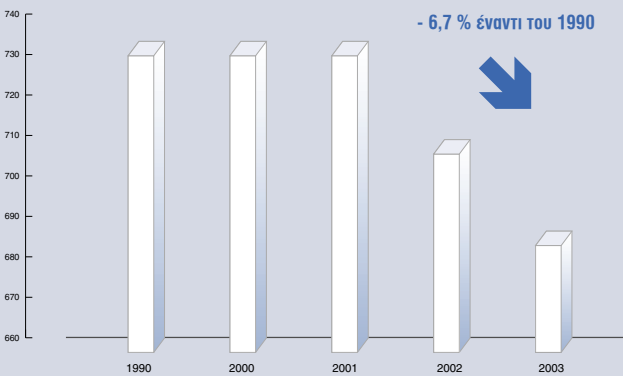
## Η απόδοση της Α.Ε. Τίταν την περίοδο 1990 - 2003

Η πολιτική της Εταιρίας για τη μείωση των εκπομπών CO<sub>2</sub>, πρώτα εφαρμόστηκε στην Ελλάδα και είχε σαν αποτέλεσμα τη μείωσή τους κατά 6,7% από το 1990 έως το 2003. Αυτό οφείλεται σε δύο κυρίως λόγους:

- βελτιώσεις στην ενεργειακή απόδοση των παραγωγικών διεργασιών μέσω συνεχών επενδύσεων εκσυγχρονισμού, που συνέβαλαν στον περιορισμό της κατανάλωσης καυσίμων, μειώνοντας μαζί με τις εκπομπές και το κόστος λειτουργίας
- η χρήση παραπροϊόντων και βιομηχανικών αποβλήτων ως υποκατάστατων πρώτων υλών και κλίνκερ, μείωσε τις εκπομπές κατά τη διεργασία ασβεστοποίησης, ενώ μειώθηκε επίσης η ανάληψη κλίνκερ ανά τόνο τσιμέντου.

Άλλα δύο μέσα έχουν χρησιμοποιηθεί για τον περιορισμό των επιπτώσεων στις κλιματικές αλλαγές:

**ΕΚΠΟΜΠΕΣ CO<sub>2</sub>  
ΑΝΑ ΜΟΝΑΔΑ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**  
(Kg CO<sub>2</sub> / τν τσιμέντου)



“ Τα μέλη του CSI λαμβάνουν πολύ σοβαρά υπόψη το πρόβλημα των κλιματικών αλλαγών. Το Πρωτόκολλο του Κυότο και το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα αποτελέσουν την κινητήρια δύναμη για την μείωση των εκπομπών του CO<sub>2</sub>. Αναγνωρίζω ότι ακόμα και οι βέλτιστες διαθέσιμες τεχνικές μπορεί να μην είναι ικανές να μειώσουν τις συνολικές εκπομπές CO<sub>2</sub>, καθώς η ζήτηση για τσιμέντο αυξάνει ραγδαία, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες. Εν τούτοις, είναι δυνατή η μείωση της εκπομπής CO<sub>2</sub> ανά μονάδα τσιμέντου: μια στρατηγική που προωθήθηκε από το CSI είναι η χρήση εναλλακτικών καυσίμων και πρώτων υλών. Ενδεχομένως όμως, εθνικά πρότυπα και νομοθεσίες να μην επικροτούν τέτοιες πρακτικές. Για παράδειγμα, ενώ τέτοιες πρακτικές ενθαρρύνονται στην Ιαπωνία, δεν ισχύει το ίδιο στις Η.Π.Α.. Εξαρτάται από το γεγονός ότι κάποιες χώρες ορίζουν το τσιμέντο σύμφωνα με τις φυσικοχημικές του ιδιότητες, ενώ άλλες βάσει της εφαρμογής του. Επιπλέον, κάποιες πρακτικές που θεωρούνται ασφαλείς και αποδεκτές σε κάποιες χώρες (όπως η χρήση παλαιών ελαστικών ως καύσιμο), δεν γίνονται αποδεκτές από άλλες. Συνεπώς, η αποτελεσματικότητα του CSI αναφορικά με το πρόβλημα των κλιματικών αλλαγών εξαρτάται από την πολιτική των κρατών και τις προτεραιότητες που θέτουν.

Howard Klee, Συντονιστής του “WBCSD - Cement Sustainability Initiative (CSI)”

- εξοικονόμηση ηλεκτρικής ενέργειας, η οποία δε συυπολογίζεται στις άμεσες εκπομπές CO<sub>2</sub>, αλλά συμβάλλει στη γενικότερη μείωση των αερίων που προκαλούν το φαινόμενο του θερμοκηπίου

- η χρήση αποβλήτων (όπως τα μεταχειρισμένα ελαστικά και τα κατάλοιπα δεξαμενών καυσίμων) σε αντικατάσταση συμβατικών καυσίμων. Η θερμική αξιοποίηση αυτών των υλικών αντί της καύσης ή κατά άλλο τρόπο απόρριψης, θεωρείται ότι δεν επιβαρύνει το περιβάλλον, δεδομένου ότι δεν αυξάνει τις συνολικές εκπομπές CO<sub>2</sub>. Εν τούτοις, η συμβολή των εναλλακτικών καυσίμων στη μέχρι σήμερα μείωση των εκπομπών μας είναι πολύ μικρή.

Ο Τιτάν, για να βελτιώσει την απόδοσή του στον τομέα των εκπομπών, παρακολουθεί συστηματικά τις εξελίξεις στην Έρευνα και Ανάπτυξη σε Ευρωπαϊκό και Διεθνές επίπεδο.

σε πολλά κρίσιμα ερωτήματα θα δώσει η έρευνα στον τομέα αυτό σε συνδυασμό με την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων πιλοτικών εφαρμογών.

Ως μέλος του «Cement Sustainability Initiative», η Εταιρία έχει δεσμευθεί για έναν ανοικτό και δημιουργικό διάλογο με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, έχοντας ως στόχο να διερευνήσει τους κινδύνους και τα θετικά αποτελέσματα που σχετίζονται με τη χρήση αποβλήτων στους κλιβάνους της βιομηχανίας τσιμέντου και να διαμορφώσει κοινούς κανόνες που θα εφαρμόζονται από όλες τις βιομηχανίες διεθνώς. Πέραν της συμμετοχής της Εταιρίας σε κοινές προσπάθειες, το Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης του Ομίλου έχει αναπτύξει το δικό του πρόγραμμα για χρήση εναλλακτικών καυσίμων.

## Εξαγορά της STI

Η οικολογική προσέγγιση του Ομίλου αναμένεται να αναπτυχθεί περαιτέρω λόγω της εξαγοράς της Separation Technologies Inc. (STI), που έγινε το 2002. Η STI, η οποία έχει τη βάση της στις ΗΠΑ, διαθέτει μία εξειδικευμένη παραγωγική μέθοδο που επιτρέπει το διαχωρισμό της ιπτάμενης τέφρας με υψηλή περιεκτικότητα σε άνθρακα – απόβλητο εργοστασίων που χρησιμοποιούν άνθρακα ως καύσιμο – σε ιπτάμενη τέφρα με χαμηλή περιεκτικότητα σε άνθρακα (που μπορεί με ασφάλεια να προστεθεί στο σκυρόδεμα) και σε άκαυστο άνθρακα (που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως καύσιμο).

Πώς “η αντιμετώπιση του προβλήματος των κλιματικών αλλαγών” αποτελεί πρόκληση για το επιχειρηματικό μοντέλο μίας βιομηχανίας τσιμέντου;

Η παγκόσμια παραγωγή τσιμέντου ευθύνεται για το 5% των συνολικών εκπομπών CO<sub>2</sub>. Οι ισχύουσες πρακτικές αντιμετώπισης του προβλήματος προϋποθέτουν κυρίως τη χρήση εναλλακτικών πρώτων υλών και καυσίμων για μείωση της ποσότητας CO<sub>2</sub> ανά τόνο τσιμέντου. Αυτή η πρακτική έχει γίνει ευρέως αποδεκτή από τη βιομηχανία και εμείς, ως μέλος του WBCSD - Cement Sustainability Initiative, την υποστηρίζουμε πλήρως. Αυτή η πρακτική είναι αρκετά αποτελεσματική για την επίτευξη των στόχων του Πρωτοκόλλου του Κυότο. Μακροπρόθεσμα όμως, η αύξηση της κατανάλωσης τσιμέντου διεθνώς - ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες οικονομίες - θα οδηγήσει σε αύξηση των συνολικών εκπομπών CO<sub>2</sub>, οπότε η παρούσα τακτική μείωσης των εκπομπών δεν θα μπορεί να δράσει αντισταθμιστικά.

Αναμένεται λοιπόν, ολοένα και περισσότερο, να πραγματοποιεί η βιομηχανία τσιμέντου επενδύσεις σε έρευνα, με στόχο την ανάπτυξη καινοτόμων υλικών και διεργασιών φιλικών προς το περιβάλλον, που θα μπορέσουν να βοηθήσουν να ξεπεράσουμε το δίλημμα (όπως στην περίπτωση κάποιων αυτοκινητοβιομηχανιών και εταιριών πετρελαίου που προσπαθούν να αναπτύξουν «πράσινα» αυτοκίνητα και εναλλακτικές πηγές ενέργειας). Εν τούτοις, τέτοια προγράμματα θα απαιτήσουν τεράστια κεφάλαια και θα μπορέσουν να αποδώσουν μόνο μακροπρόθεσμα, εφόσον φυσικά βρεθούν λύσεις. Συνεπώς, ο χρόνος απόσβεσης τέτοιων επενδύσεων θα υπερβεί σημαντικά τον αντίστοιχο χρόνο των κοινών επενδύσεων.

## ECO-SERVE

Η ECO-SERVE είναι ένα δίκτυο που καλύπτει σχεδόν όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σ' αυτό αντιπροσωπεύεται και η βιομηχανία τσιμέντου και σκυροδέματος. Κύριος στόχος του είναι η ανάπτυξη της χρήσης εναλλακτικών καυσίμων και πρώτων υλών στην παραγωγή κλίνκερ και η χρήση σύμμεικτων τσιμεντών.

### Εσωτερικό πρόγραμμα για εναλλακτικά καύσιμα και πρώτες ύλες

Οι ενδεχόμενες επιπτώσεις στην ανθρώπινη υγεία και στο οικοσύστημα παραμένει αντικείμενο διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη, παρά το γεγονός ότι η αξιοποίηση αποβλήτων από άλλες βιομηχανίες είναι μια σημαντική υπηρεσία προς το κοινωνικό σύνολο, που μπορούν να προσφέρουν οι βιομηχανίες τσιμέντου. Απάντηση

# Πολυπεριφερειακή Επενδυτική Δραστηριότητα

“Ως μια αμιγώς ελληνική επιχείρηση, ο Τιτάν συμμετέχει στο διεθνή ανταγωνισμό προσπαθώντας να διατηρήσει σε κάθε περίπτωση ακέραιες τις αξίες και τις αρχές που εφάρμοσε στην Ελλάδα τα εκατό και πλέον χρόνια της λειτουργίας του. Η μεγαλύτερη συνεπώς πρόκληση στο πλαίσιο αυτό είναι, κατά την προσωπική μου εκτίμηση, η σταδιακή και επίπονη διαδικασία μεταλαμπάδευσής και προσαρμογής των ίδιων αυτών αρχών και αξιών στις νέες περιοχές όπου αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα, σε συνθήκες διαφορετικές, με διαφορετικά ήθη και κανονισμούς, πολλές φορές και άλλες κοινωνικές αντιλήψεις, ανάγκες και προσδοκίες.”

Α. Κανελλόπουλος, Πρόεδρος UNICEF Ελλάδος, πρ. Πρόεδρος ΓΣΕΕ

“Ο Τιτάν πρέπει να βασίζεται στα κατά τόπους διευθυντικά στελέχη του για να επιτύχει την τοπική αποδοχή της εταιρικής πολιτικής του. Μια μείζων πρωτοβουλία, που εταιρίες όπως ο Τιτάν θα πρέπει να αναλάβουν όταν επεκτείνονται σε άλλες χώρες, είναι να πραγματοποιήσουν σημαντικές επενδύσεις πριν την έναρξη της δραστηριότητάς τους, σε τοπικά προγράμματα εκπαίδευσης-κατάρτισης. Αυτό συμβάλλει στην αυξημένη συνειδητοποίηση για υψηλότερες επιδόσεις. Είναι σημαντικό για τους ανθρώπους των τοπικών κοινοτήτων να κατανοήσουν ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν καλύτερη μεταχείριση, αλλά ότι -αντίστοιχα- θα είναι υψηλότερες και οι προσδοκίες στις οποίες πρέπει να ανταποκριθούν. Το θέμα είναι να λειτουργήσει η επιχείρηση με την κοινότητα και όχι απλώς εντός αυτής.”

Alan Christie, Αντιπρόεδρος Ευρωπαϊκού Δικτύου EKE

## Οι ξένες επενδύσεις μας

Ο Όμιλος Τιτάν – στο πλαίσιο της στρατηγικής επιδίωξής του να είναι μια υπολογίσιμη περιφερειακή δύναμη στον τομέα των δομικών υλικών – έχει προβεί σε πολλές εξαγορές, με σημαντική δυνατότητα δημιουργίας υπεραξίας. Για την υλοποίηση της δυνατότητας αυτής, ο Όμιλος έχει βασισθεί στην ικανότητά του να αναδιρθώνει και να ενσωματώνει τις εξαγοραζόμενες επιχειρήσεις γρήγορα και αποτελεσματικά. Η ενσωμάτωση είναι μια διαδικασία διπλής κατεύθυνσης, καθώς η νέα επιχειρηματική μονάδα ενσωματώνεται στις επιχειρηματικές λειτουργίες και στην εταιρική κουλτούρα του Ομίλου και, ταυτόχρονα, ο Όμιλος προσαρμόζεται ο ίδιος σε ένα νέο περιβάλλον και σε μια διαφορετική κουλτούρα. Η εταιρική φιλοσοφία μας στον τομέα αυτόν κινείται σε τέσσερις άξονες: 1) στρατηγική 2) αναδιοργάνωση 3) ενσωμάτωση πολιτικής, διαδικασιών και λειτουργιών 4) εισαγωγή προγραμμάτων που συντελούν στην αφομοίωση της εταιρικής κουλτούρας και του εταιρικού πνεύματος. Οι συνεχείς βελτιώσεις για την επίτευξη στόχων, τη βελτίωση των υφιστάμενων συνθηκών και τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας, επιτυγχάνονται μέσω της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και του επαγγελματισμού των μονάδων. Οι συνολικές επενδύσεις για τον σκοπό αυτό ανήλθαν, το 2003, σε περισσότερα από € 220 εκατομμύρια. Η αναδιοργάνωση σημαίνει δημιουργία μιας οργανωτικής δομής σύμφωνης με τις σύγχρονες επιχειρηματικές πρακτικές στον κλάδο μας,

που θα είναι στελεχωμένη κατά κύριο λόγο με τοπικά στελέχη, ενώ τουλάχιστον σε τρεις διευθυντικές θέσεις θα παραμείνουν στελέχη του Ομίλου, αποτελώντας τον πυρήνα διοίκησης και αλλαγών για μια περίοδο 3-5 ετών. Οι θέσεις αυτές είναι συνήθως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Διευθυντή Εργοστασίου και του Οικονομικού Διευθυντή. Στο τέλος της μεταβατικής περιόδου η επιχειρηματική μονάδα αναμένεται να έχει πλήρως ενσωματωθεί στον Όμιλο και να διευθύνεται αποκλειστικά από τοπικά στελέχη.

Τα προγράμματα συνεχούς βελτίωσης των επιχειρησιακών μονάδων και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν καθοριστικό συντελεστή στη διαδικασία της αναδιάρθρωσης και ενσωμάτωσης, που έχει ως στόχο τη «μεταφύτευση» της εταιρικής κουλτούρας στη νέα επιχειρηματική μονάδα. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω τριών προγραμμάτων: PROGRESS, KMM και PDR.

**PROGRESS.** Το πρόγραμμα είναι σχεδιασμένο για να εξετάζει και να αξιολογεί σε τακτά χρονικά διαστήματα την απόδοση και αποτελεσματικότητα της μονάδας, να θέτει στόχους βελτίωσης και να εκπονεί σχέδια δράσης προς υλοποίηση. Για να εκπληρώνει την αποστολή του, το πρόγραμμα αυτό καθορίζει τρεις κύριες επιδίωξεις σε τρία επίπεδα ευθύνης μεταξύ επιχειρησιακής μονάδας, περιφερειακής διοίκησης και κεντρικών εταιρικών λειτουργιών.

## ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Χώρα Δραστηριότητας	Τεχνικός Ασφαλείας	Γιατρός Εργασίας	Κοινωνικός Λειτουργός	Επιτροπές Εργαζομένων	Εσωτερικός Έλεγχος
ΕΛΛΑΣ	✓	✓	☑	✓	✓
ΗΠΑ	☑	☑	δεν ισχύει	☑	✓
ΠΓΔΜ	✓	☑	☑	2004	2004
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	✓	✓	2005	2004	2004
ΣΕΡΒΙΑ	✓	☑	2005	2004	2004
ΑΙΓΥΠΤΟΣ	✓	✓	2006	2005	2004

☑ υποχρεωτικό δια νόμου    ☑ μη υποχρεωτικό από το νόμο

**Knowledge Management Mentor**

**(KMM).** Το πρόγραμμα είναι σχεδιασμένο για να προωθεί την εταιρική νοοτροπία και να υποστηρίζει τη διατήρηση, προαγωγή, τεκμηρίωση και διάχυση των γνώσεων και δεξιοτήτων που έχει αναπτύξει και διαθέτει ο Όμιλος. Το KMM περιλαμβάνει τη δημιουργία διεπιχειρησιακών ομάδων παρακολούθησης και υποστήριξης, υπό την ηγεσία ενός ειδικού, ο οποίος λειτουργεί ως μέντορας, καθοδηγώντας τις επιχειρησιακές μονάδες στις διαδικασίες ενσωμάτωσης και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για κάθε περιοχή.

**Process Development Review (PDR).**

Σκοπός είναι η επισήμανση -μέσω μετρήσεων

απόδοσης και σχεδιασμού διαδοχής σε όλες τις βαθμίδες- των αναπτυξιακών αναγκών του προσωπικού και η κατάρτιση συγκεκριμένων σχεδίων δράσης για τη διαχείριση της διαδικασίας αυτής.

Και για τα τρία προγράμματα, οι στόχοι -σε όλα τα επίπεδα- ενσωματώνονται στις διαδικασίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για αξιολόγηση της απόδοσης, ανταμοιβή, επαγγελματική εξέλιξη και διαδοχή.

Η μείωση του προσωπικού σε μονάδες με πλεονάζον ανθρώπινο δυναμικό είναι μέρος της διαδικασίας αναδιάρθρωσης και προϋπόθεση βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς τους. Έχοντας συναίσθηση της κοινωνικής ευθύνης

του, ο Όμιλος Τιτάν σαφώς αποφεύγει την αναδιάρθρωση μέσω απολύσεων. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται με την εφαρμογή προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου και / ή την επανεκπαίδευση ειδικών ομάδων εργαζομένων, ώστε -με τη βοήθεια της Εταιρίας- να δημιουργήσουν ιδιωτικές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών. Σε πολλές περιπτώσεις, πολυετή συμβόλαια με τις επιχειρήσεις αυτές μπορούν να αποτελέσουν τη βάση, πάνω στην οποία οι άνθρωποι αυτοί μπορούν να χτίσουν μια επιτυχή δραστηριότητα ως ιδιώτες επιχειρηματίες. Ενίστε, τα προγράμματα αυτά συμπληρώνονται με ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα πρόωρης εθελοντικής συνταξιοδότησης.

**Είναι δυνατόν να αναπτυχθούμε διατηρώντας αναλλοίωτες τις εταιρικές μας αξίες;**

Οι σύγχρονες τάσεις συγκεντρωτισμού στη βιομηχανία μας, έχουν οδηγήσει σε μια στρατηγική εξωστρεφούς ανάπτυξης και μεγέθυνσης, ιδιαίτερα σε πρώην κομμουνιστικές χώρες και σε αναπτυσσόμενες οικονομίες (Σερβία, Βουλγαρία, ΠΓΔΜ, Αίγυπτος). Έχοντας ήδη αναδειχθεί σε μία πολυπεριφερειακή επιχείρηση, ο Τίτάν μπορεί να μεταδώσει τις δεξιότητες, την τεχνολογία και τις προδιαγραφές λειτουργίας του στις νέες εταιρίες που αποκτά, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά τους και, συνακόλουθα, ενισχύοντας τις μελλοντικές προοπτικές τους.

Αυτό, όμως, συνοδεύεται από κινδύνους και διλήμματα:

Οι συμφωνίες κοινοπραξιών, αν δεν είναι σωστά σχεδιασμένες ή αν γίνουν με λάθος συνεταιίρο, θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο την ικανότητά μας να διατηρούμε μακροπρόθεσμα αναλλοίωτες τις εταιρικές μας αξίες.

Σε εναρμόνιση με τις επιχειρηματικές επιδιώξεις, προτεραιότητες και αξίες μας, οφείλουμε επίσης να λαμβάνουμε υπ' όψη και να σεβόμαστε την τοπική επιχειρηματική κουλτούρα.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα επίπεδα παραγωγικότητας, κοινωνικών πρακτικών και περιβαλλοντικών όρων στις νεο-αποκτηθείσες βιομηχανικές μονάδες είναι χαμηλότερα εκείνων που έχει ο Όμιλος στην Ελλάδα και που επιθυμεί να επιτύχει διεθνώς. Βραχυπρόθεσμα, αυτό μας υποχρεώνει να αναδιρθώσουμε τις νέες εταιρίες του Ομίλου, αποδεχόμενοι ταυτόχρονα κάποια διπλά όρια στους κόλπους του. Είναι γεγονός ότι, προκειμένου να διατηρήσουμε μια ομαλή, καλή, ισορροπημένη οικονομική κατάσταση, τα τοπικά κοινωνικά και περιβαλλοντικά όρια θα πρέπει να βελτιωθούν σταδιακά.



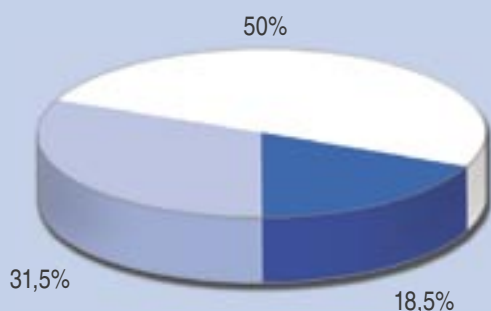
Εργοστάσιο Πάτρας

Η Διαχείριση Επιχειρηματικών Κινδύνων είναι ένα σύστημα που εφαρμόζει ο Όμιλος Τιτάν από το 2003, με σκοπό να δώσει στη διοίκηση τη δυνατότητα να διαπιστώνει και να αξιολογεί τη σοβαρότητα κινδύνων, αλλά και ευκαιριών. Οι κίνδυνοι έχουν κατηγοριοποιηθεί σε Στρατηγικούς, Επιχειρησιακούς και Οικονομικούς.

Οι Στρατηγικοί Κίνδυνοι εξετάζονται με τρόπο ώστε να βοηθούνται η Εκτελεστική Επιτροπή και η Διοίκηση του Ομίλου στη λήψη αποφάσεων.

Οι Επιχειρησιακοί και οι Οικονομικοί Κίνδυνοι -οι οποίοι επηρεάζουν τις καθημερινές δραστηριότητες και οικονομικές συναλλαγές- εξετάζονται με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ότι λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα προς ελαχιστοποίησή τους.

Οι κίνδυνοι σε κάθε τομέα του Ομίλου διερευνώνται και αξιολογούνται σε εταιρικό επίπεδο. Το 2003 καταρτίστηκε ένα σχέδιο για την πλήρη αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των σχετικών ελέγχων και την εκτίμηση του βαθμού έκθεσης του Ομίλου σε κινδύνους.



**ΒΑΘΜΟΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΣΕ ΚΙΝΔΥΝΟ ΔΩΡΟΔΟΚΙΑΣ  
ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΔΕΙΚΤΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ  
ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ  
2003**

- Χαμηλός κίνδυνος (κλίμακα 7,5 - 10)
- Υψηλός κίνδυνος (κλίμακα 2,5 - 4,9)
- Πολύ υψηλός κίνδυνος (κλίμακα 0 - 2,4)

## Πρόληψη δωροδοκίας και διαφθοράς

Οι αποφάσεις για επενδύσεις, αλλά και οι καθημερινές δραστηριότητες μιας εταιρίας μπορεί να βρεθούν εκτεθειμένες σε κίνδυνο δωροδοκίας, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις δόσοληψιών με το δημόσιο τομέα, σε χώρες όπου τέτοιες πρακτικές έχουν ενδημικό χαρακτήρα.

Ολοένα μεγαλύτερη πίεση ασκείται στις επιχειρήσεις από διεθνείς συμβάσεις και οργανισμούς για την αποφασιστική αντιμετώπιση του προβλήματος. Ως μέλος της Πρωτοβουλίας των Ηνωμένων Εθνών για ένα Οικουμενικό Σύμφωνο, ο Τιτάν υποστηρίζει την προσθήκη μίας δέκατης Αρχής στο Οικουμενικό Σύμφωνο, η οποία αναφέρεται στη διαφθορά.

Ανάλυση της έκθεσης σε κινδύνους: Η Διεθνής Διαφάνεια, η κυριότερη διεθνής οργάνωση κατά της διαφθοράς, υπογραμμίζει δύο είδη κινδύνων στον τομέα αυτόν: κινδύνους που αφορούν στη χώρα και κινδύνους που αφορούν στον κλάδο επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ως προς τους πρώτους, το μεγαλύτερο μέρος των εργασιών του Ομίλου Τιτάν πραγματοποιείται σε χώρες με μέτριους έως πολύ υψηλούς κινδύνους, σύμφωνα με τον Δείκτη Εκτίμησης της Διεθνούς Διαφάνειας. Ως προς τους συγκεκριμένους κινδύνους για τον κλάδο τσιμέντου, συγκρινόμενη με τον κατασκευαστικό κλάδο, η τσιμεντοβιομηχανία είναι λιγότερο εκτεθειμένη σε δωροδοκία, δεδομένου ότι δεν έχει μεγάλους πελάτες στο δημόσιο τομέα. Η δωροδοκία σχετίζεται κυρίως με τη διαδικασία έγκρισης της λειτουργίας ή επέκτασης της άδειας για λατομεία ή εργοστάσια. Η βιομηχανία είναι επίσης

εκτεθειμένη σε διάφορες μορφές «μικρο-διαφθοράς», όπως πληρωμές για επιτάχυνση αποφάσεων ή ενεργειών.

Ο στόχος μας: Το επίπεδο κινδύνου στις χώρες όπου πρόσφατα επεκτείναμε τη δραστηριότητά μας και, παράλληλα, η διαμόρφωση και ανάπτυξη νέων πρωτοβουλιών και εφαρμογών διοίκησης έχουν καθορίσει το στόχο μας -να ενισχύσουμε τις πολιτικές μας και τα μέσα επιβολής τους στον τομέα της πρόληψης-αντιμετώπισης της διαφθοράς. Η προσέγγισή μας βασίζεται στον Κώδικα Επιχειρηματικών Αρχών για Αντιμετώπιση της Διαφθοράς, τον οποίο έχουν καταρτίσει η Διεθνής Διαφάνεια και η διεθνής οργάνωση Social Accountability International.

## Πρόληψη συμπεριφοράς που αντιβαίνει στον ελεύθερο ανταγωνισμό

Τα τελευταία χρόνια, αρκετές καταγγελίες έχουν βάλει το σύνολο της βιομηχανίας στο στόχαστρο ειδικών υπηρεσιών και διεθνών εμπορικών οργανώσεων. Εκτός των επί μέρους περιπτώσεων ενεργειών που αντίκεινται στις αρχές του ελεύθερου ανταγωνισμού, διάφοροι παράγοντες μπορούν να παρεμποδίσουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων. Το τσιμέντο, τα αδρανή υλικά και το σκυρόδεμα είναι ογκώδη προϊόντα. Αυτό σημαίνει ότι η χερσαία μεταφορά επί μεγάλων αποστάσεων οδηγεί σε σημαντικές αυξήσεις της τιμής τους. Σαν συνέπεια, όταν ένα εργοστάσιο τσιμέντου βρίσκεται σε μια περιοχή προσίτη μόνο οδικώς και χωρίς τοπικό ανταγωνισμό, απολαμβάνει ενός είδους «φυσικού

πλεονεκτήματος». Το τσιμέντο και το σκυρόδεμα θεωρούνται από τους περισσότερους πελάτες ως είδος ανάγκης. Αυτό περιορίζει σημαντικά τη δυνατότητα να διαφοροποιούν τις τιμές τους ανάλογα με την ποιότητα του προϊόντος. Ταυτόχρονα, η μείωση της τιμής σε μια αγορά δεν προκαλεί αξιολογή αύξηση της συνολικής ζήτησης. Ως εκ τούτου, οι πόλεμοι τιμών θα ήταν πολύ ζημιογόνοι για τους παραγωγούς, οδηγώντας σε μεγάλη μείωση των επενδύσεων παραγωγικότητας και, συνακόλουθα, της ποιότητας της παραγωγής μακροπρόθεσμα. Ακόμη, η τσιμεντοβιομηχανία είναι από τη φύση της βιομηχανία εντάσεως κεφαλαίου και για το λόγο αυτό, έχει υποστεί σημαντικές συγχωνεύσεις. Σήμερα 6 εταιρίες αντιπροσωπεύουν περίπου το 35% της παγκόσμιας αγοράς.

Η πολιτική και η συμπεριφορά του Ομίλου Τιτάν: Σύμφωνα με την πολιτική μας η δωροδοκία κάθε μορφής -σε χρήμα ή σε είδος- από οιοδήποτε άτομο ή υπηρεσία απαγορεύεται και θεωρείται μη αποδεκτή πρακτική για τον Όμιλο. Απαγορεύεται μη αποδεκτή πρακτική για τον Όμιλο. Απαγορεύεται, επίσης, στους εργαζομένους ακόμη και να υπαινιχθούν ή να δημιουργήσουν σχετικές εντυπώσεις σε κρατικό λειτουργό, ότι θα μπορούσε να έχει κάποιας μορφής όφελος από την Εταιρία. Επί πλέον, δεν επιτρέπεται στις εταιρίες του Ομίλου να αναμειγνύονται σε πολιτικές δραστηριότητες. Η παρουσία και οι πόροι της Εταιρίας δε μπορούν σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη τέτοιων σκοπών. Είναι, ωστόσο, πολύ δύσκολο να θεσπισθούν σχετικοί δείκτες για την παρακολούθηση των επιδόσεων στο θέμα αυτό. Μέχρι τώρα καμία καταγγελία ή γνωστοποίηση σχετικά με παραβίαση της πολιτικής αυτής δεν έχει αναφερθεί.



*Οπουδήποτε υπήρξε απώλεια θέσεων εργασίας, ο Τιτάν εφάρμοσε ένα πλέγμα μέτρων για να βοηθήσει τη μετατόπιση ανθρώπινου δυναμικού σε μια περιοχή και να αναβαθμίσει το μέσο επίπεδο ικανοτήτων με την πρόσληψη και την ανάδειξη ντόπιων στελεχών. Είναι σημαντικό να προβάλλονται οι προσπάθειες που καταβάλλονται για την εκπαίδευση του τοπικού προσωπικού. Αυτό είναι επωφελές τόσο μεσοπρόθεσμα, όσο και μακροπρόθεσμα για την κοινότητα και για τη μελλοντική ανάπτυξή της. Ο Τιτάν θα πρέπει να φροντίσει ώστε να είναι βέβαιο ότι οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τη συνολική εικόνα.*



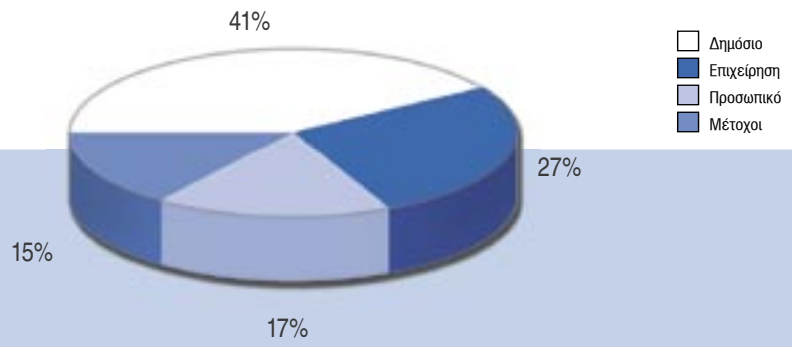
*Alan Christie, Αντιπρόεδρος Ευρωπαϊκού Δικτύου EKE*

### Ανάλυση της επίδρασης της Εταιρίας στην απασχόληση

Οι επενδύσεις σε χώρες με διαφορετικό κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον και παράδοση και η αξιοποίηση των βέλτιστων διαθέσιμων τεχνολογιών πρέπει να συνοδεύεται από αναδιάρθρωση και από αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού, ώστε να διασφαλίζεται η βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητα.

Στον Όμιλο Τιτάν, οι αποφάσεις για αναδιάρθρωση αντιμετωπίζονται με κοινωνική ευαισθησία και υπεύθυνο τρόπο. Καταβάλλονται προσπάθειες για να βοηθούνται οι εργαζόμενοι στην αναζήτηση νέων ευκαιριών απασχόλησης, μέσω ειδικών προγραμμάτων πρόωρης εθελοντικής συνταξιοδότησης. Στα βασικά κριτήρια εφαρμογής ενός τέτοιου προγράμματος περιλαμβάνονται: η ηλικία και η φυσική κατάσταση των εργαζομένων, η διάρκεια υπηρεσίας, τα χρόνια μέχρι τη συνταξιοδότηση, οι τοπικές πρακτικές και οι ευκαιρίες εξεύρεσης νέας απασχόλησης

**ΔΙΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ  
ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ ΣΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ  
ΜΕΡΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ  
2003**





# Εξωτερική Αξιολόγηση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΙΤΑΝ ΑΠΟ ΤΟΝ DOW JONES SUSTAINABILITY WORLD INDEX 2003

Κατηγορία	Επίδοση Εταιρίας (%)	Μέσος Όρος (%)	Υψηλότερη Επίδοση (%)	Χαμηλότερη Επίδοση (%)
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	52	51	70	52
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	35	46	72	47
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	64	48	68	36

Η αξιολόγηση αφορούσε δεδομένα του 2002 για τον Όμιλο Τίταν

### Πώς μας αξιολογούν οι κοινωνικά υπεύθυνοι επενδυτές;

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 η δραστηριότητα και το ενδιαφέρον στον τομέα των Κοινωνικά Υπεύθυνων Επενδύσεων (SRI) συνεχώς αυξάνουν, ενώ ταυτόχρονα βελτιώνεται η απόδοση ειδικών δεικτών. Οι κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις αντιμετωπίζουν όχι μόνο τα καθιερωμένα ζητήματα της επιχειρηματικής ηθικής, της ορθής περιβαλλοντικής διαχείρισης, της προστασίας του περιβάλλοντος και της βιώσιμης ανάπτυξης, αλλά και άλλα ζητήματα, όπως η εταιρική διακυβέρνηση και η στάση των μετόχων. Ο Όμιλος Τίταν, επιζητώντας την εξωτερική αξιολόγηση της λειτουργίας του σε ό,τι αφορά την ενσωμάτωση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβληματισμών στην επιχειρησιακή δράση, έχει δεχθεί σχετική αξιολόγηση από το FTSE4GOOD Index το 2002 και από το Dow Jones Sustainability World Index το 2003.

Επίσης, όταν η Kempen Capital Management και η SNS Asset Management συνεργάστηκαν για τη θέσπιση, το 2003, του Kempen SNS Smaller Europe SRI Index, του πρώτου Δείκτη για τη μέτρηση της κοινωνικής και περιβαλλοντικής αποτελεσματικότητας μικρότερων -σε μέγεθος και κλίμακα δραστηριότητας- ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, ο Όμιλος Τίταν αξιολογήθηκε μεταξύ πολλών ευρωπαϊκών εταιριών και επιλέχθηκε να συμπεριληφθεί στις 68 επιχειρήσεις που τελικά διαμόρφωσαν το Δείκτη.

Ο Δείκτης χρησιμοποιεί τις ποιοτικές μεθόδους «Quantitative Techniques Division of HSBC Bank plc» για την αξιολόγηση και παρακολούθηση της πορείας των επιχειρήσεων.

### Αξιολόγηση από άλλους φορείς

Η πρώτη ποιοτική έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το 2001, από το Ελληνικό Δίκτυο ΕΚΕ. Ο Τίταν ήταν η μόνη εταιρία χωρίς καταναλωτικό προϊόν που αναγνωρίστηκε ως παράδειγμα κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης.

Άλλες εθνικές έρευνες για τη μέτρηση της εταιρικής φήμης (με την ΕΚΕ ως ένα από τα κύρια κριτήρια) κατέταξαν την Εταιρία μας μεταξύ των πρώτων 20 στην Ελλάδα. Επίσης, η Διεύθυνση Εξυπηρέτησης Μετόχων βραβεύθηκε το 2003, ως η καλύτερη σε παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών σε μετόχους και αναλυτές, σε εθνικό επίπεδο.



Νέα γραμμή παραγωγής στο εργοστάσιο Θεσσαλονίκης

## Η εμπειρία στον Κοινωνικό Απολογισμό

Ο Τιτάν δημοσίευσε τον πρώτο Κοινωνικό Απολογισμό του το 1983. Ο φετινός Απολογισμός έχει θεμελιώδεις διαφορές από τους προηγούμενους σε δομή, περιεχόμενο και μορφή. Ο Απολογισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Βιώσιμης Ανάπτυξης για το 2003 εκπονήθηκε με την εξωτερική συνεργασία της UTOPIES<sup>1</sup>, γαλλικής εταιρίας συμβούλων ειδικευμένης στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Πρόκειται για το πρώτο βήμα στην κατεύθυνση της συμμόρφωσης προς εθνικές και διεθνείς απαιτήσεις και –σταδιακά– προς τις προτεινόμενες προδιαγραφές από την διεθνή πρωτοβουλία Global Reporting Initiative<sup>2</sup> (GRI).

Ακολουθώντας τις αρχές του GRI, ο Απολογισμός αυτός σκοπό έχει:

- να παρουσιάσει προβληματισμούς και προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders), ανοίγοντας έτσι το δρόμο για μια πιο δημιουργική διαδικασία αμφίδρομης επικοινωνίας σε μελλοντικούς απολογισμούς
- να θέσει το πλαίσιο για συγκριτική αξιολόγηση σε επίπεδο βιομηχανίας και σε εθνικό επίπεδο
- να δώσει πληροφορίες για αξιολόγηση των επιδόσεων σε βασικά θέματα ΕΚΕ
- να περιγράψει στόχους και ενέργειες που σχεδιάζει η Εταιρία για το μέλλον

Οι αλλαγές και τα νέα στοιχεία που περιλαμβάνονται στον Απολογισμό του 2003 σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια, εντοπίζονται κυρίως στα παρακάτω σημεία :

- ευρύτερη γεωγραφική οπτική γωνία λόγω της σταθερής διεθνούς επέκτασης του Ομίλου
- ευρύτερη και αναλυτικότερη αναφορά στις άμεσες άλλα και έμμεσες ευθύνες του Ομίλου
- επικέντρωση στον Τιτάνα ως ενεργού συμμετέχοντος σε θέματα σχετικά με την τσιμεντοβιομηχανία
- επικέντρωση στον Τιτάνα ως κύριου υποστηρικτή, στην Ελλάδα, της διαφάνειας, σχετικά με θέματα περιβάλλοντος
- περαιτέρω προσπάθεια για ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders)

## Επαλήθευση στοιχείων απολογισμού και κύριες προτεραιότητες για το επόμενο έτος

Ο Τιτάν, ευρισκόμενος στο πρώτο στάδιο υλοποίησης ενός Απολογισμού Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Βιώσιμης Ανάπτυξης, δεν έχει ακόμη απευθυνθεί σε εξωτερικούς ελεγκτές για τη διακρίβωση των περιεχομένων του απολογισμού του. Η Εταιρία στοχεύει να αναπτύξει όλα τα αναγκαία εργαλεία και εφαρμογές για να ανταποκριθεί στις σχετικές διεθνείς προδιαγραφές, που έχουν γίνει αποδεκτές από τον Όμιλο ως σημείο αναφοράς :

- εσωτερικός Έλεγχος και αξιολόγηση όλων των μονάδων
- οργάνωση, ομογενοποίηση και συντονισμός δεδομένων και πληροφοριών προς συλλογή
- τακτικές διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders).

**Στην προσπάθειά μας να βελτιώσουμε συνεχώς την αποτελεσματικότητά μας, παρακαλούμε να καταθέσετε τη γνώμη σας, τις απόψεις σας ή τις παρατηρήσεις σας στην ιστοσελίδα μας [www.titan-cement.com](http://www.titan-cement.com).**

<sup>1</sup> [www.utopies.com](http://www.utopies.com)

<sup>2</sup> [www.globalreportinginitiative.org](http://www.globalreportinginitiative.org)

## Επιτροπή Σύνταξης:

**Μαρία Αλεξίου**, Διευθύντρια Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

**Νίκος Αναλυτής**, Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου

**Νέλλος Α. Κανελλόπουλος**, Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,

Διευθυντής Εξωτερικών Σχέσεων Ομίλου

**Σπύρος Μ. Ξένος**, Διευθυντής Δημοσίων Σχέσεων Ομίλου

## Ευχαριστίες

Εκφράζουμε τις θερμές μας ευχαριστίες σε όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση του παρόντος απολογισμού και συγκεκριμένα στους:

**Λ. Κανελλόπουλο**, Πρόεδρο της UNICEF Ελλάδος και πρ. Πρόεδρο της Γ.Σ.Ε.Ε.

**Ν. Παπαλεξανδρή**, Καθηγήτρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοίκησης, Αντιπρύτανη Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών

**Β. Μακρόπουλο**, Πρόεδρο Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

**Alan Christie**, Αντιπρόεδρο Ευρωπαϊκού Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

**Α. Κατσιμπάρδη**, Μέλος Νομαρχιακού Συμβουλίου Βοιωτίας

**Howard Klee**, Συντονιστή του WBCSD-CSI

**Σύμβουλοι Τεύχους**, Utopies

**Σχεδιασμός εντύπου**, Mathieu Badimon, INK Design

**Εκτύπωση**, INK Design

