



Pharmaceutical Laboratories S.A.



OFET

GROUP OF PHARMACEUTICAL COMPANIES

ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ  
ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

2021  
2022



**ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ  
ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ**

**2021  
2022**



**OFET**

GROUP OF PHARMACEUTICAL COMPANIES



Pharmaceutical Laboratories S.A.



# Περιεχόμενα

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| Μήνυμα Διοίκησης                                      | 7   |
| Σχετικά με την Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας         | 9   |
| Προφίλ Ομίλου                                         | 11  |
| Εταιρική Διακυβέρνηση                                 | 23  |
| Στρατηγική του Ομίλου                                 | 31  |
| Τα Ενδιαφερόμενα Μέρη μας                             | 41  |
| Τα Ουσιαστικά μας Θέματα                              | 45  |
| Κοινωνία                                              | 49  |
| Εργαζόμενοι                                           | 53  |
| Περιβάλλον                                            | 71  |
| Αγορά & Καινοτομία                                    | 89  |
| Στόχοι Εταιρικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης | 97  |
| Πίνακας GRI                                           | 101 |



## Μήνυμα Διοίκησης



Η Πρόεδρος και  
CEO του Ομίλου,  
κυρία Ιουλία Τσέτη

Το μήνυμα των φαρμακοβιομηχανιών UNI-PHARMA, InterMed, PharmaBelle & UniHerbo «Αξία για τον Άνθρωπο, Ευθύνη για την Κοινωνία» είναι περισσότερο από ποτέ επίκαιρο. Σε αυτό θα πρέπει να προσθέσουμε και την ανάγκη για ένα μέλλον βασισμένο στις 10 Διακηρυγμένες Αρχές του ΟΗΕ και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Η υιοθέτηση πρακτικών ευθυγραμμισμένων με τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Agenda 2030 θεωρώ πως πρέπει να αποτελέσει άμεση προτεραιότητα όλων μας. Η ανάληψη δράσεων για την ανάπτυξη μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς και περιβαλλοντική επιβάρυνση, επενδύοντας συνεχώς στην καινοτομία και τις νέες τεχνολογίες, οφείλει να αποτυπώνεται όχι μόνο στα προϊόντα μας αλλά και σε όλο το φάσμα της επιχειρηματικής δραστηριοποίησής μας.

Ο Όμιλος Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη, ακολουθεί μία ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά στη Βιώσιμη Ανάπτυξη η οποία πλέον περικλείει την Εταιρική Υπευθυνότητα και αναπτύσσεται στους πυλώνες του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Πρωταρχικό μέλημά μας είναι να ενισχυθεί η εγχώρια παραγωγή, να κερδίσουμε τις θέσεις εργασίας που χάσαμε αλλά και να ανακτήσουμε τους ρυθμούς ανάπτυξης που μας αξίζει, μέσα από τη δημιουργία καινοτόμων φαρμακευτικών σκευασμάτων με υψηλή προστιθέμενη αξία, τα οποία μπορούν να σταθούν επάξια στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Η στήριξη σε ευπαθείς και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, η ενθάρρυνση και ενίσχυση της νέας γενιάς επιστημόνων, η συμμετοχή σε δράσεις που αφορούν στο Περιβάλλον και στην πράσινη οικονομία, βρίσκονται στις προτεραιότητες της στρατηγικής του Ομίλου. Για να εξασφαλιστεί η Βιώσιμη Ανάπτυξη οφείλουμε να χρησιμοποιούμε τους πόρους μας με το βέλτιστο βιώσιμο τρόπο. Ο Όμιλος έχει υιοθετήσει τα SDGs και τα πρότυπα Βιώσιμης Ανάπτυξης ως αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής του λειτουργίας, στοχεύοντας να αυξήσει ακόμη περισσότερο το κοινωνικό του αποτύπωμα, μειώνοντας παράλληλα το περιβαλλοντικό και ενεργειακό του αποτύπωμα, παραμένοντας προσηλωμένος στην αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση και στο Ηθικό Επιχειρείν.



# Σχετικά με την Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας

## Σκοπός

Η Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας που δημοσιεύεται από τον Όμιλο Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη (ΟΦΕΤ) στοχεύει στην παροχή μιας πλήρους και ακριβούς επισκόπησης στα Ενδιαφερόμενα Μέρη για τις πρωτοβουλίες στον τομέα της Βιώσιμης Ανάπτυξης των εταιρειών UNI-PHARMA Κλέων Τσέτης Φαρμακευτικά Εργαστήρια Α.Β.Ε.Ε. και Ιουλία και Ειρήνη Τσέτη Φαρμακευτικά Εργαστήρια Α.Β.Ε.Ε., γνωστών ως UNI-PHARMA και InterMed αντίστοιχα, εφεξής "UNI-PHARMA", "InterMed", "Όμιλος ΟΦΕΤ", "Όμιλος", "ΟΦΕΤ" "Εταιρεία", κατά τη διάρκεια των ετών 2021 και 2022.

## Πεδίο και Χρονική Περίοδος Έκθεσης

Η παρούσα Έκθεση είναι η δεύτερη προσπάθεια του Ομίλου να αποτυπώσει τη στρατηγική και τις δραστηριότητές του σε θέματα Εταιρικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης (Περίοδος αναφοράς 01.01.2021-31.12.2022).

## Εφαρμογή του Global Reporting Initiative (GRI)

Η παρούσα Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας βασίζεται στα πρότυπα για την έκδοση Εκθέσεων Εταιρικής Υπευθυνότητας του Global Reporting Initiative (GRI).

## Επικοινωνία σχετικά με την Έκθεση

Για οποιεσδήποτε διευκρινίσεις σχετικά με την Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας για τα έτη 2021-2022, μπορείτε να επικοινωνήσετε με την κα. Σμαραγδή Ταλάκη, Head of Human Resources, στα email:

[info@uni-pharma.gr](mailto:info@uni-pharma.gr) & [info@intermed.com.gr](mailto:info@intermed.com.gr).



## Προφίλ Ομίλου

Με πάνω από μισό αιώνα ζωής, ο **Όμιλος Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη (ΟΦΕΤ)**, αποτελεί ένα σταθερό σημείο αναφοράς, όχι μόνο για τα φαρμακευτικά και υγειονομικά δρώμενα, αλλά και για την κοινωνία.

Ο Όμιλος Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη (ΟΦΕΤ), δραστηριοποιείται στην έρευνα, ανάπτυξη, παραγωγή και διάθεση φαρμακευτικών και ιατροτεχνολογικών προϊόντων, καλλυντικών και συμπληρωμάτων διατροφής.

Οι βιομηχανίες του, με τα πρωτοποριακά και καινοτόμα σκευάσματά τους, τα οποία παράγονται στις ιδιόκτητες βιομηχανικές εγκαταστάσεις στην Κηφισιά, αποτελούν τους καλύτερους και πιο αξιόπιστους πρεσβευτές της ελληνικής παραγωγής στις αγορές του εξωτερικού.

Ο Όμιλος αποτελείται από τις φαρμακοβιομηχανίες **UNI-PHARMA A.B.E.E. και InterMed A.B.E.E.**, την εμπορική Εταιρεία στην Κύπρο **PHARMABELLE** και τη νεοσύστατη πρότυπη βιομηχανία εκκύλισης φαρμακευτικών φυτών **UniHerbo**.

Όμως τα τελευταία χρόνια, οι φράσεις εκείνες που ταιριάζουν περισσότερο στην κουλτούρα του Ομίλου, είναι η διαρκής προσφορά, η αλληλεγγύη, η Βιώσιμη Ανάπτυξη. Μία στρατηγική που υφάινεται στοχευμένα και με ιδιαίτερη προσήλωση. Μία ολοκληρωμένη στρατηγική, η οποία εκπορεύεται από τη διοίκηση του Ομίλου και την οποία έχουν αφουγκραστεί οι 575 εργαζόμενοί μας.



## Σχετικά με την UNI-PHARMA



Η UNI-PHARMA A.B.E.E., δημιουργήθηκε από τον ανήσυχο φαρμακοποιό και ερευνητή Κλέωνα Τσέτη, με σκοπό να ερευνά, αναπτύσσει και παράγει με υψηλά τεχνολογικά standards καινοτόμα προϊόντα και να παράσχει θεραπείες που βοηθούν και βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των ασθενών.

Το χαρτοφυλάκιο της βιομηχανίας, περιλαμβάνει πρωτοποριακά φαρμακευτικά σκευάσματα που έχουν γράψει και εξακολουθούν να γράφουν ιστορία, όπως T4, Aprotel, Salospir, Trebon, ιατροτεχνολογικά προϊόντα, συμπλη-

ρώματα διατροφής, βιταμίνες, προβιοτικά, συμπληρώματα για τη διατήρηση της υγείας των αρθρώσεων και των οστών, την ενίσχυση ανοσοποιητικού και την καλή λειτουργία του γαστρεντερικού συστήματος.

Ο ΟΦΕΤ τα τελευταία χρόνια, έχει προχωρήσει σε επενδύσεις περισσότερων από 80 εκατ. ευρώ, ενώ την τριετία 2019-2021 οι επενδύσεις ξεπέρασαν τα 40 εκατ. ευρώ με την ολοκλήρωση της ριζικής ανακαίνισης του πρώτου και ιστορικού εργοστασίου της UNI-PHARMA, επί της Εθνικής οδού Αθηνών-Λαμίας.

## Σχετικά με την InterMed



Η InterMed A.B.E.E. δημιουργήθηκε το 1996 από τον Κλέωνα Τσέτη. Στόχος της Διοίκησης, είναι η δημιουργία καινοτόμων πρωτοποριακών ιατροτεχνολογικών σκευασμάτων, που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των καθημερινών και ειδικών καταστάσεων υγείας που απασχολούν τον σύγχρονο ασθενή. Η InterMed έχει δημιουργήσει μία σειρά από δυνατά brand names όπως Algofren, Unisept, Chlorhexil, Eva, Eva Belle, Reval, Luxurious και πολλά ακόμη, τα οποία έχουν εδραιωθεί όχι μόνο στην ελληνική αλλά και σε ειδικών απαιτήσεων διεθνείς αγορές.

## Σχετικά με την PHARMABELLE και UniHerbo

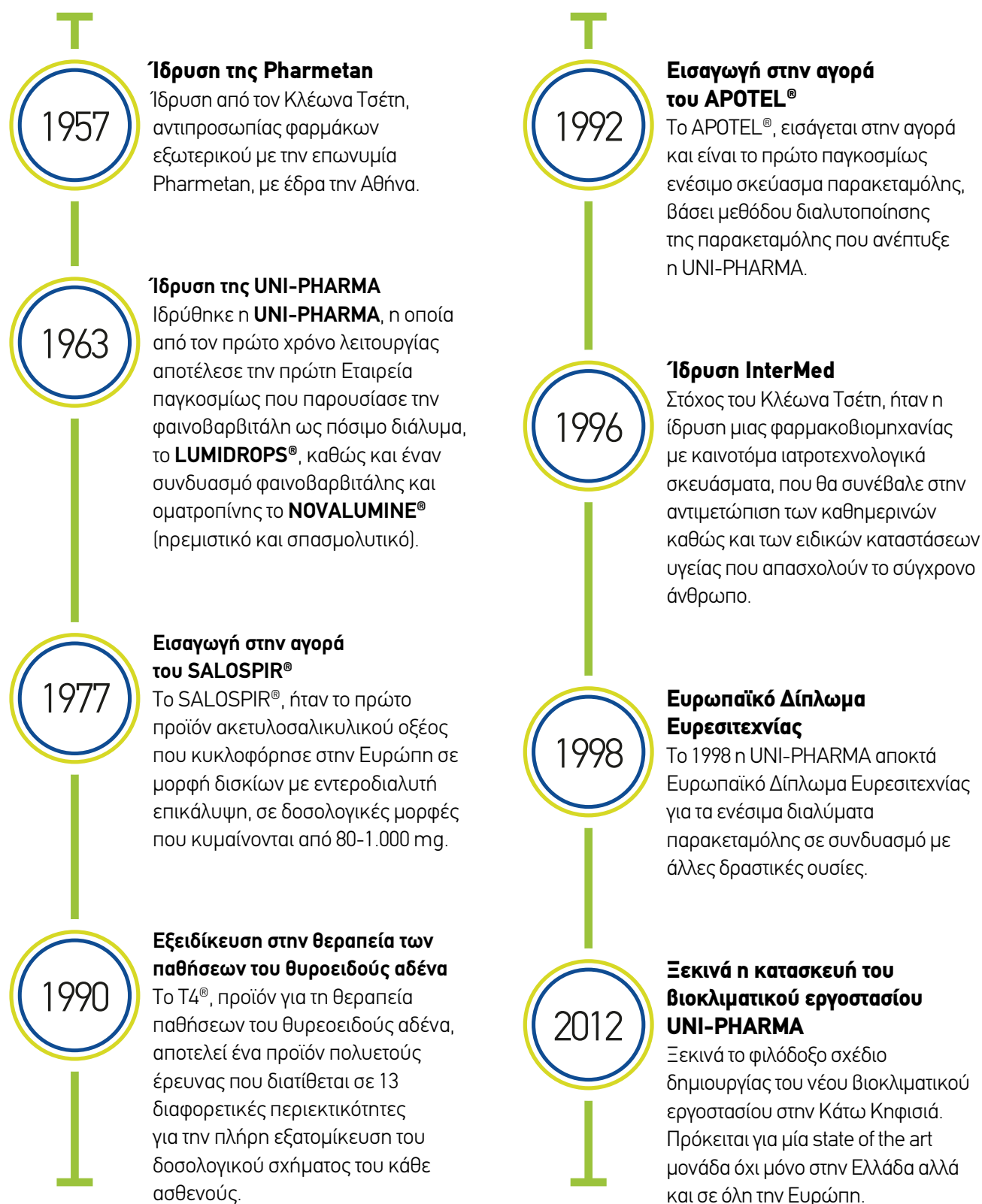


Στον Όμιλο ανήκουν επίσης και οι εταιρείες PHARMABELLE και UniHerbo. Η Κυπριακή Εταιρεία PHARMABELLE, που δημιουργήθηκε το 2014 δραστηριοποιείται ώστε να προσφέρει καινοτόμα φαρμακευτικά και παραφαρμακευτικά προϊόντα για την Κυπριακή και διεθνή αγορά. Αντιπροσωπεύει τις κορυφαίες φαρμακοβιομηχανίες UNI-PHARMA και InterMed και αναπτύσσει

στρατηγικές συνεργασίες με προμηθευτές και επιχειρήσεις υψηλών προδιαγραφών. Στόχος της Διοίκησης, είναι το «πάντρεμα» της ελληνικής φύσης με την τεχνογνωσία και εμπειρία των UNI-PHARMA και InterMed και η δημιουργία αποτελεσματικών σκευασμάτων που μπορούν να συντελέσουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του ασθενούς και εν γένει του σύγχρονου ανθρώπου.



## Η Ιστορία του Ομίλου



## Αποστολή, Όραμα, Αξίες



### ΟΡΑΜΑ

Να ηγηθούμε ενός συνεχώς μεταβαλλόμενου φαρμακευτικού περιβάλλοντος, παρέχοντας ποιοτικά, καινοτόμα, ασφαλή και αποτελεσματικά προϊόντα.

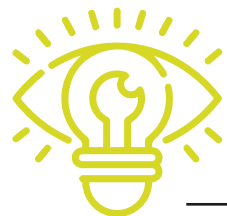


### ΑΠΟΣΤΟΛΗ

Να παράγουμε καινοτόμα φαρμακευτικά προϊόντα ύψιστης ποιότητας, υποσχόμενοι αποτελεσματικότητα και ασφάλεια τεχνογνωσίας, αλλά και μέσα από δυναμικές πρωτοβουλίες που πηγάζουν από ένα βαθύ αίσθημα ευθύνης για τους συνανθρώπους μας και τις μελλοντικές γενιές.



Pharmaceutical Laboratories S.A.



### ΟΡΑΜΑ

Να συνεισφέρουμε στην υγεία και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του σύγχρονου ανθρώπου, αναπτύσσοντας και παράγοντας καινοτόμα προϊόντα.

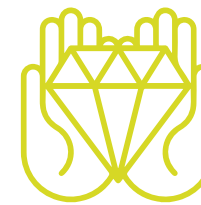


### ΑΠΟΣΤΟΛΗ

Να αναπτύσσουμε, να παράγουμε και να διαθέτουμε καινοτόμα φαρμακευτικά και παραφαρμακευτικά προϊόντα, τα οποία καλύπτουν τις καθημερινές, γενικές και ειδικές, ανάγκες του σύγχρονου ανθρώπου.



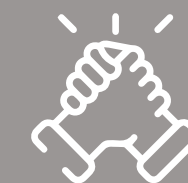
InterMed  
Pharmaceutical Laboratories



### ΑΞΙΕΣ

Οι αξίες του Ομίλου αντιπροσωπεύουν την κουλτούρα και τη στρατηγική του, διαμορφώνοντας το θεμέλιο της λειτουργίας του.

Το σύνθημα «**TELEIA**» αποτελεί το ακρωνύμιο της φιλοσοφίας του ΟΦΕΤ.



Ομαδικότητα  
Teamwork



Ηθική  
Ethos



Γνώση  
Learning



Αριστεία  
Excellence



Καινοτομία  
Innovation



Υπευθυνότητα  
Accountability

## Τα Προϊόντα μας



Pharmaceutical Laboratories S.A.

Στα εργοστάσια της **UNI-PHARMA** παράγονται και συσκευάζονται προϊόντα:

**Στερεά:** Διαφόρων μορφών δισκία (απλά, επικαλυμμένα, ελεγχόμενης αποδέσμευσης), κάψουλες, κοκκία σε φακελίσκους καθώς και προϊόντα που απαιτούν χώρους χαμηλής υγρασίας (αναβράζοντα δισκία και κοκκία καθώς και διαλυτά κοκκία και κόνεις σε φακελίσκους και φιαλίδια).

**Ημι-στερεά:** Κρέμες, αλοιφές, gel και υπόθετα.

**Υγρά:** Πόσιμα διαλύματα (σιρόπια, ελιξίρια και εναιωρήματα σε φιαλίδια, διαλύματα σε σταγόνες και σε μονοδοσιμετρικά φιαλίδια) και υγρά για εξωτερική χρήση.

**Ενέσιμα:** Είτε με στείρα διήθηση, είτε με τελική αποστείρωση.



Στα εργοστάσια της **InterMed** παράγονται και συσκευάζονται:

**Καλλυντικά**

**Ιατροτεχνολογικά**

**Βιοκτόνα**

**Είδη ειδικής διατροφής**

**Συμπληρώματα διατροφής**

## Οι Εγκαταστάσεις του Ομίλου

Τα εργοστάσια παραγωγής της UNI-PHARMA έχουν σήμερα συνολική επιφάνεια 21.000 m<sup>2</sup> εκ των οποίων τα 16.000 m<sup>2</sup> είναι χώροι παραγωγής και συσκευασίας. Ένας ανεξάρτητος αποθηκευτικός χώρος 11.000 m<sup>2</sup> φιλοξενεί τα τελικά προϊόντα της Εταιρείας, από όπου διατίθενται στην αγορά.

Τα κεντρικά γραφεία και η έδρα της InterMed A.B.E.E. βρίσκονται στην Κάτω Κηφισιά, σε ένα σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα συνολικής επιφάνειας 17.000 m<sup>2</sup>, λίγα μόλις χιλιόμετρα βόρεια από την Αθήνα.

## Το Βιοκλιματικό Κτήριο της UNI-PHARMA



**Στην αιχμή της φαρμακευτικής παραγωγής:** Το εργοστάσιο της UNI-PHARMA, καρπός της μεγαλύτερης επένδυσης στον κλάδο τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, αποτελεί πρότυπο βιοκλιματικής εφαρμογής. Η βέλτιστη αξιοποίηση των κλιματικών συνθηκών οδηγεί σε μείωση κατανάλωσης ενέργειας, συμβάλλοντας στην προστασία του περιβάλλοντος και στη δημιουργία βέλτιστων συνθηκών εργασίας.

Διαθέτει τα πιο σύγχρονα συστήματα παραγωγής, συσκευασίας και ποιοτικού ελέγχου, ενώ οι υλοποιούμενες διαδικασίες παρακολουθούνται και ελέγχονται από νέα, καινοτόμα ηλεκτρονικά συστήματα (BMS). Η υψηλή τεχνολογία, σε συνδυασμό με τις αυστηρές διαδικασίες ελέγχου,

εγγυώνται την άριστη ποιότητα και ασφάλεια των προϊόντων της UNI-PHARMA.

Οι εγκαταστάσεις παραγωγής της UNI-PHARMA, λειτουργούν σύμφωνα με την τελευταία «λέξη» της τεχνολογίας, με ρομποτικά συστήματα, υψηλό επίπεδο ασφάλειας και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό, προέκυψαν από επέκταση των παλαιότερων, μέσα από μια από τις μεγαλύτερες επενδύσεις που πραγματοποιήθηκαν στον τομέα της φαρμακοβιομηχανίας στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια.

Η παραγωγική ικανότητα των νέων εγκαταστάσεων ανέρχεται σε 3 δισεκατομμύρια δισκία και 50 εκατομμύρια μονάδες ενέσιμων ετησίως.

## Εναρμόνιση με την Αρχή της Προφύλαξης

Τόσο η UNI-PHARMA όσο και η InterMed έχουν υιοθετήσει ένα Ενοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας και Περιβάλλοντος (ΕΣΔΠ), σύμφωνα τα Διεθνή Πρότυπα ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 και ISO 13485:2016 για τη διαχεί-

ριση ιατροτεχνολογικών προϊόντων, το οποίο διασφαλίζει τόσο την ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων της όσο και την περιβαλλοντικά φιλική λειτουργία των μονάδων παραγωγής των εταιρειών του Ομίλου ΟΦΕΤ.

## Συμμετοχή σε Φορείς

Ο Όμιλος συμμετέχει είτε ως συντονιστής είτε ως εμπλεκόμενος φορέας σε εθνικά και διεθνή συγχρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα (OLIVE-NET, EPHESIAN, NANOSCAPE, OLIVEHEART, ATX, CANNABISMED, BLOODY-BERRY, ALPHA-SYN), σε συνεργασία με ακαδημαϊκούς και ερευνητικούς φορείς, σχετικά με την ανάπτυξη νέων φαρμακευτικών δραστικών ουσιών και φαρμακευτικών προϊόντων με γνώμονα την βελτίωση της ποιότητας της ζωής του ανθρώπου. Ο Όμιλος συμμετέχει σε ένα διεθνές δίκτυο υποδομών (Instruct-EL) και σε ένα εθνικό κόμβο ψηφιακής τεχνολογίας (LIVINGTRAC),

ενώ έχει συνεργαστεί με Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της Γαλλίας, της Ισπανίας και του Μαρόκο στο πλαίσιο διεθνούς ερευνητικού προγράμματος που σχετίζεται με τα συστατικά ελαιόκαρπων.

Τέλος, ο Όμιλος έχει αναπτύξει ερευνητική συνεργασία με νέες αναδυόμενες εταιρείες όπως η Pharmagnose με έδρα τη Χαλκίδα, που ειδικεύεται στην απομόνωση δραστικών ουσιών από φυτικά εκχυλίσματα και τη FoodOxys με έδρα τη Λάρισα, η οποία ειδικεύεται στην ανάπτυξη και αξιολόγηση καινοτόμων λειτουργικών τροφίμων.

Αναλυτικά, οι συνεργασίες και οι συμμετοχές του Ομίλου σε φορείς και οργανισμούς είναι:

- **Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)**
- **Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη**
- **Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών - UN GLOBAL COMPACT**
- **Συμμαχία για την Ελλάδα**
- **Μνημόνιο Συνεργασίας με UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees)**
- **Μνημόνιο Συνεργασίας με Axion Hellas**



## Διακρίσεις

- **Enviromental Awards**, 28 Σεπτεμβρίου 2022 στο Ελληνικό Ίδρυμα Πολιτισμού: 5 βραβεία σε UNI-PHARMA & InterMed – Καλές πρακτικές για κυκλική οικονομία, αειφορία & καινοτομία.
- **Manufacturing Awards**, 01 Νοεμβρίου 2022: 4 διακρίσεις σε UNI-PHARMA & InterMed - ESG, Ηθική, Πολιτική για το περιβάλλον και την ενέργεια.
- **Circular Economy Company of the Year 2022 & Energy Mastering Awards 2022**, 03 Μαρτίου 2022: Μία σειρά σημαντικών διακρίσεων, οι οποίες κατατάσσουν τον Όμιλο Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη, στην κορυφή των δράσεων της κυκλικής οικονομίας, της αειφορίας καθώς και της ενεργειακής διαχείρισης.
- **GREEN AWARDS**, 17 Μαρτίου 2022: Δύο σημαντικά πράσινα βραβεία για την UNI-PHARMA.
- **MADE IN GREECE AWARDS**, 20 Ιουνίου 2022: με τρία σημαντικά βραβεία, διακρίθηκαν οι φαρμακοβιομηχανίες UNI-PHARMA και InterMed, στο πλαίσιο της Μεγάλης Γιορτής της Παραγωγής στην Ελλάδα, «Made in Greece Awards 2022» από την Ελληνική Ακαδημία Marketing στο Ζάππειο Μέγαρο.
- **Responsible Business Awards**, 13 Ιουλίου 2022: 3 διακρίσεις στον ΟΦΕΤ για Υπεύθυνη Ηγεσία & Βιώσιμη Ανάπτυξη. Τρεις διακρίσεις- μία για την Υπεύθυνη Ηγεσία και δύο περιβαλλοντικές- έλαβε ο Όμιλος Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη (ΟΦΕΤ) στα **Hellenic Responsible Business Awards 2022** που οργάνωσε ο όμιλος Boussias.
- **«Πρωταγωνιστής της Οικονομίας & Greek Business Champion 2022»**, 19 Ιουλίου 2022: Τα success stories της ελληνικής αγοράς αναδείχθηκαν και επιβραβεύθηκαν, στην 7<sup>η</sup> διοργάνωση των βραβείων-θεσμός στο ελληνικό επιχειρείν, που διοργάνωσε η Direction Business Network, στο Golf Prive της Γλυφάδας.
- **Διάκριση της Ιουλίας Τσέτη** για την Κοινωνική της Προσφορά, από την Επιστημονική Επιτροπή του 8<sup>ου</sup> Διεθνούς Θερινού Πανεπιστημίου στο Καστελλόριζο.
- Το **8<sup>ο</sup> Διεθνές Θερινό Πανεπιστήμιο**, οργάνωσε το Εργαστήριο Μελέτης Κοινωνικών Θεμάτων, Μέσων Ενημέρωσης και Εκπαίδευσης του Π.Τ.Ν. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, σε συνεργασία με το Πρόγραμμα Νεοελληνικών Σπουδών του Τμήματος Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και Επικοινωνίας του Macquarie University της Αυστραλίας, με τη συμμετοχή του Κύκλου Ακαδημαϊκών της Βοστώνης και του Boston University Philhellenes.
- **Βραβείο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης** από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2022.
- Πλατινένιο Βραβείο ως **Πράσινη Εταιρεία**, 2021.

# Εταιρική Διακυβέρνηση

## Ανώτατο Διοικητικό Όργανο

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) έχει τριετή θητεία Βάση του καταστατικού του Ομίλου με δυνατότητα παράτασης μέχρι την ετήσια τακτική γενική συνέλευση των μετόχων. Σε κάθε περίπτωση η θητεία του Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 4 έτη.

## Σώματα Διοίκησης & Επιτροπές

**Διοικητικό  
Συμβούλιο**  
(Board  
of Directors)

**Management  
Team**  
(Executive  
Committee)

**Ομάδα  
Βιωσιμότητας**  
(Sustainability  
Team)

**Ομάδα  
Εσωτερικού  
Ελέγχου**  
(Internal Audit team)

**Ομάδα  
Συμμόρφωσης**  
(Compliance  
Team)

Στην UNI-PHARMA Πρόεδρος και CEO είναι η κα. ΙΟΥΛΙΑ ΤΣΕΤΗ ενώ στην InterMed Πρόεδρος είναι η κα. ΕΙΡΗΝΗ ΤΣΕΤΗ και CEO είναι η κα. ΙΟΥΛΙΑ ΤΣΕΤΗ.



Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της UNI-PHARMA αποτελείται από 5 μέλη, 3 γυναίκες και 2 άντρες με αποτέλεσμα η αναλογία γυναικών - αντρών να είναι 60%-40%. Επίσης τα μέλη Δ.Σ. συνδυάζουν διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα προκειμένου να διασφαλίζεται η επιτυχής διακυβέρνηση της Εταιρείας.

| UNI-PHARMA           |         |                                |                            |                          |
|----------------------|---------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Όνομα Μέλους         | Φύλο    | Θέση                           | Εκτελεστικό-Μη εκτελεστικό | Ανεξάρτητο-Μη ανεξάρτητο |
| Τσέτη Ιουλία         | Γυναίκα | Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος | -                          | -                        |
| Τσέτη Ειρήνη         | Γυναίκα | Αντιπρόεδρος                   | -                          | -                        |
| Τσέτη Σοφία          | Γυναίκα | Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου   | -                          | -                        |
| Τσέτης Κλέων         | Άνδρας  | Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου   | -                          | -                        |
| Αρχοντίκης Αθανάσιος | Άνδρας  | Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου   | -                          | -                        |

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της InterMed, συναποτελείται από 3 μέλη, εκ των οποίων τα 2 είναι γυναίκες και το 1 άνδρας, δημιουργώντας μια αναλογία γυναικών-αντρών 66%-33%. Επιπλέον, η ποικιλομορφία στις επιστημονικές και επαγγελματικές γνώσεις των μελών εξασφαλίζει μια ισορροπημένη και αποτελεσματική διακυβέρνηση για την Εταιρεία.

| InterMed          |         |                                    |                            |                          |
|-------------------|---------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Όνομα Μέλους      | Φύλο    | Θέση                               | Εκτελεστικό-Μη εκτελεστικό | Ανεξάρτητο-Μη ανεξάρτητο |
| Τσέτη Ιουλία      | Γυναίκα | Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος | -                          | -                        |
| Τσέτη Ειρήνη      | Γυναίκα | Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος     | -                          | -                        |
| Κίντζιος Σπυρίδων | Άνδρας  | Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου       | -                          | -                        |

Όλα τα ανώτατα διοικητικά στελέχη έχουν προσληφθεί 100% από την Αττική.



Το Ανώτατο Διοικητικό Όργανο ενεργεί ώστε να διασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία όλων των επιτροπών που συνδέονται με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Μέσω της συνεχούς παρακολούθησης των αναφορών αναγνώρισης και των προγραμμάτων διαχείρισης των επιπτώσεων του Ομίλου στην οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, καθώς και μέσω της ανάλυσης των εξωτερικών παραγόντων που επηρεάζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα, το Ανώτατο Διοικητικό Όργανο είναι σε θέση να προσαρμόζει τη στρατηγική της Εταιρείας ανάλογα με τις εξελίξεις του εξωτερικού περιβάλλοντος.

Επιπλέον, η αρμοδιότητα του Ανώτατου Διοικητικού Οργάνου περιλαμβάνει τη συλλογή και την ενοποίηση όλων των βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζονται στον Όμιλο. Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώκεται η συμφιλώση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με τις αρχές της Βιώσιμης Ανάπτυξης και της Στρατηγικής, ενώ ταυτόχρονα δημιουργείται ένα πλήρες πλαίσιο για την επίτευξη της ανάπτυξης και της βελτίωσης της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το γεγονός ότι η Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι μια εκ των δύο κύριων μετόχων και Διευθύνουσα Σύμβουλος, εξασφαλίζει συνέχεια και συνοχή στη Στρατηγική και τη λήψη αποφάσεων.

Το Ανώτατο Διοικητικό Όργανο αναθέτει στην Ομάδα Βιωσιμότητας το σημαντικό έργο της ανάλυσης των επιπτώσεων που αντιμετωπίζει ο Όμιλος, χρησιμοποιώντας διπλό μοντέλο αξιολόγησης. Στη συνέχεια, η Ομάδα

πραγματοποιεί την υλοποίηση των σχεδίων δράσης, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι όποιες επιπτώσεις.

Ακόμη, το Ανώτατο Διοικητικό Όργανο λαμβάνει αναφορές από την Ομάδα Βιωσιμότητας και παρέχει αναλυτικά σχόλια και την τελική έγκριση σε όλες τις προτάσεις και εισηγήσεις που υποβάλλονται. Επιπλέον, έχει επικυρώσει προηγουμένως όλα τα στοιχεία κατά τη διάρκεια της ανασκόπησης και της διαχείρισης, ενώ ενημερώνεται και εγκρίνει όλες τις πολιτικές και διαδικασίες που αφορούν το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ). Τέλος, αναθεωρεί και εγκρίνει την τελική μορφή της Έκθεσης, στην οποία περιλαμβάνονται όλες οι παραπάνω πληροφορίες, πριν από τη δημοσίευσή της.

Στις αρμοδιότητες του Ανώτατου Διοικητικού Οργάνου, συμπεριλαμβάνεται και η διασφάλιση της λήψης ενημερώσεων και εισηγήσεων από την Ομάδα Βιωσιμότητας, η οποία ενεργά συμμετέχει σε προγράμματα ευαισθητοποίησης και επιτάχυνσης της γνώσης, καθώς και σε σεμινάρια που διοργανώνονται από ειδικούς σε θέματα κανονιστικής συμμόρφωσης και ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Επιπλέον, η Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνουσα Σύμβουλος, διαδραματίζει ενεργό ρόλο ως Πρόεδρος της UN Global Compact Greece, ενισχύοντας τη δέσμευση της Εταιρείας στην προώθηση της Βιώσιμης Ανάπτυξης και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η συμμετοχή της Εταιρείας σε τέτοια πρωτοβουλία επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της στη διαρκή βελτίωση και την προαγωγή της βιωσιμότητας σε όλες τις επιχειρηματικές δραστηριότητές της.

## Συγκρούσεις Συμφερόντων

Οι συγκρούσεις συμφερόντων αποτελούν μια σημαντική προκλητική πτυχή στη Διοίκηση μιας επιχείρησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση των ανώτερων στελεχών. Για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων, ο Όμιλος εφαρμόζει συγκεκριμένες πολιτικές και διαδικασίες.

- Τα στελέχη πρέπει να ακολουθούν τις εγκατεστημένες πολιτικές και διαδικασίες που σχετίζονται με τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων. Αυτό περιλαμβάνει την υποβολή δηλώσεων για πιθανές συγκρούσεις και την αποφυγή συμμετοχής σε αποφάσεις όπου υπάρχει προσωπικό συμφέρον.
- Ο έλεγχος της συμμόρφωσης με αυτές τις πολιτικές πρέπει να γίνεται τόσο από το Νομικό Τμήμα της Εταιρείας όσο και από τα Ανώτατα Στελέχη που είναι επιφορτισμένα με την επιβολή της συμμόρφωσης. Παραδείγματα τέτοιων ρόλων περιλαμβάνουν τον

Διευθυντή Εταιρικής Ανάπτυξης, ο οποίος μπορεί να έχει την ευθύνη να επιβλέπει και να ενισχύει την εφαρμογή των εν λόγω πολιτικών.

- Ο έλεγχος από Ορκωτούς Ελεγκτές των οικονομικών συναλλαγών είναι κρίσιμος για την εξασφάλιση διαφάνειας και ακεραιότητας. Οι εξωτερικοί ελεγκτές εξετάζουν τα οικονομικά στοιχεία και τις συναλλαγές της Εταιρείας για να διασφαλίσουν ότι δεν υπάρχουν περιπτώσεις παραβίασης των πολιτικών περί συγκρούσεων συμφερόντων.

Συνολικά, η διαχείριση των συγκρούσεων συμφερόντων απαιτεί συνεχή παρακολούθηση, διαφάνεια και ενεργή συμμετοχή τόσο των στελεχών όσο και των ελεγκτικών αρχών της Εταιρείας, με σκοπό τη διασφάλιση της εταιρικής ακεραιότητας και της εμπιστοσύνης των Ενδιαφερόμενων Μερών.

## Επικοινωνία Κρίσιμων Ανησυχιών

Κατά την Ετήσια Ανασκόπηση του Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας (ΕΣΔΠ), καταγράφονται παράπονα και ποιοτικές αστοχίες, ενώ γίνεται ανασκόπηση της στρατηγικής και των δεικτών οικονομικής επίδοσης μέσω του Balanced Scorecard. Επιπλέον, λαμβάνονται εβδομαδιαίες αναφορές από το Ειδικευμένο Προσωπικό για Φαρμακοεπαγρύπνηση (QPPV), τον Διευθυντή Ποιτικού Ελέγχου (QA Director), τον Διευθυντή Πωλήσεων, τη Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού (HR), τον Διευθυντή

Κανονιστικών Υποθέσεων καθώς και το Νομικό Τμήμα. Η Ομάδα Βιωσιμότητας παρέχει εισηγήσεις που σχετίζονται με τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιπτώσεις, ενώ σημαντικές ανησυχίες που έχουν εκφραστεί περιλαμβάνουν τις επιπτώσεις της νέας νομοθεσίας σχετικά με την ευθύνη του παραγωγού στον κύκλο ζωής των προϊόντων, την ενεργειακή διαχείριση και τις οικονομικές επιπτώσεις από τις αλλαγές στα υλικά συσκευασίας, θέματα για τα οποία έχουν ήδη δρομολογηθεί τρόποι διαχείρισης.

## Οικονομική επίδοση

### UNI-PHARMA

Η παραγωγική ικανότητα ξεπερνά τα 40 εκ. τεμάχια ετησίως, καθιστώντας έτσι την UNI-PHARMA την πρώτη ελληνική Εταιρεία σε πωλήσεις (τεμάχια) στην Ελληνική αγορά μεταξύ των αμιγώς ελληνικών εταιρειών. Συνολικά έχουν γίνει πάνω από 100 εκ. ευρώ σε επενδύσεις την τελευταία δεκαετία και το επενδυτικό πλάνο 2023-2027 ξεπερνά τα 25 εκ. ευρώ διασφαλίζοντας υψηλούς και διατηρήσιμους ρυθμούς ανάπτυξης. Το σύνολο της καθαρής θέσης είναι 82εκ. και 79εκ. ευρώ για τις χρήσεις 2022 και 2021 αντίστοιχα καθώς επίσης το σύνολο του μη κυκλοφορούντος ενεργητικού ανέρχεται σε 119εκ. ευρώ. Ο κύκλος εργασιών της Εταιρείας προ Rebate & Clawback ανήλθε στα 90,8εκ. για την χρήση 2022 με αύξηση 8% και αντίστοιχα στα 84εκ. ευρώ για την χρήση

### InterMed

Κατά την διάρκεια της προηγούμενης 3ετίας η Εταιρεία επένδυσε πάνω από 10εκ. ευρώ για αγορά νέας αποθήκης καθώς και αναβαθμίσεις-αυτοματοποιήσεις γραμμών παραγωγής προκειμένου να ανταπεξέλθει στα διψήφια νούμερα ανάπτυξης. Το επενδυτικό πλάνο 2022-2026 είναι αξίας 15εκ. ευρώ και περιλαμβάνει την επέκταση του εργοστασίου της για την παραγωγή νέων καινοτόμων φαρμακευτικών σκευασμάτων προκειμένου να εισέλθει σε νέες αγορές τόσο στο εξωτερικό όσο και εσωτερικό. Το σύνολο της καθαρής θέσης είναι 29,5εκ. ενώ η αξία των μη κυκλοφορούντος ενεργητικού ανέρχεται στα 26,4εκ. ευρώ. Ο κύκλος εργασιών της Εταιρείας προ Rebate & Clawbacks ανήλθε στα 39,3εκ. για την χρήση 2022 με αύξηση 14%. Το συνο-

2021 με αύξηση 5%. Το συνολικό κόστος της μισθοδοσίας για το 2022 ανήλθε σε 9,5εκ. προσαυξημένο κατά 11,4% ενώ το μη μισθοδοτικό κόστος ανήλθε σε 2,38εκ. ευρώ προσαυξημένο επίσης κατά 11%. Τα συνολικά άτομα που απασχολούνταν με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ήταν 362 και 329 για τις χρήσεις 2022 και 2021 αντίστοιχα.

Η Εταιρεία έχει λάβει επιδότηση 1,6εκ. ευρώ μέσω του μηχανισμού αυτόματης επιστροφής Clawbacks με δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης φαρμακευτικών προϊόντων καθώς και επενδυτικών σχεδίων ανάπτυξης προϊόντων και γραμμών παραγωγής. Επιπλέον, η Εταιρεία έχει λάβει επιδοτήσεις ύψους 246 χιλ. ευρώ από την συμμετοχή της σε ερευνητικά προγράμματα με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

λικό κόστος της μισθοδοσίας για το 2022 ανήλθε σε 5,7εκ. προσαυξημένο κατά 10% ενώ το μη μισθοδοτικό κόστος ανήλθε σε 1,36εκ. ευρώ προσαυξημένο επίσης κατά 10%. Τα συνολικά άτομα που απασχολούνταν με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ήταν 246 και 232 για τις χρήσεις 2022 και 2021 αντίστοιχα.

Η Εταιρεία έχει λάβει επιδότηση 934 χιλ. ευρώ μέσω του μηχανισμού αυτόματης επιστροφής Clawbacks με δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης φαρμακευτικών προϊόντων καθώς και επενδυτικών σχεδίων ανάπτυξης προϊόντων και γραμμών παραγωγής. Επίσης, η Εταιρεία έχει λάβει επιδοτήσεις ύψους 104 χιλ. ευρώ από την συμμετοχή της σε ερευνητικά προγράμματα με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

## Οικονομικές επιπλοκές και άλλα ρίσκα και ευκαιρίες λόγω της κλιματικής αλλαγής

### Οικονομικές Επιπλοκές

Η αλλαγή του κλίματος επηρεάζει σημαντικά τη λειτουργία και το κόστος παραγωγής του Ομίλου. Με τις αλλαγές στα κλιματικά μοτίβα να επιφέρουν αναταραχές στην προμήθεια υλικών συσκευασίας, αυξάνεται η ανάγκη για νέες μελέτες σταθερότητας και πιθανότητα, αναδι-αμόρφωσης των προϊόντων. Επίσης, η περιορισμένη διαθεσιμότητα υλικών με επιθυμητές προδιαγραφές ενδέχεται να οδηγήσει σε τιμολόγηση και καθορισμό των τιμών από τους προμηθευτές.

Επιπλέον, η νέα ευρωπαϊκή νομοθεσία θα επιβάλλει στους παραγωγούς την ευθύνη για τη διαχείριση και την ανακύκλωση των προϊόντων τους, αυξάνοντας τα κόστη και τις υποχρεώσεις του Ομίλου. Εν τέλει, η αύξηση των κεφαλαιουχικών αναγκών για επενδύσεις σε νέο εξοπλισμό και προγράμματα διάχυσης και ενημέρωσης απαιτεί προσεκτική οικονομική διαχείριση.

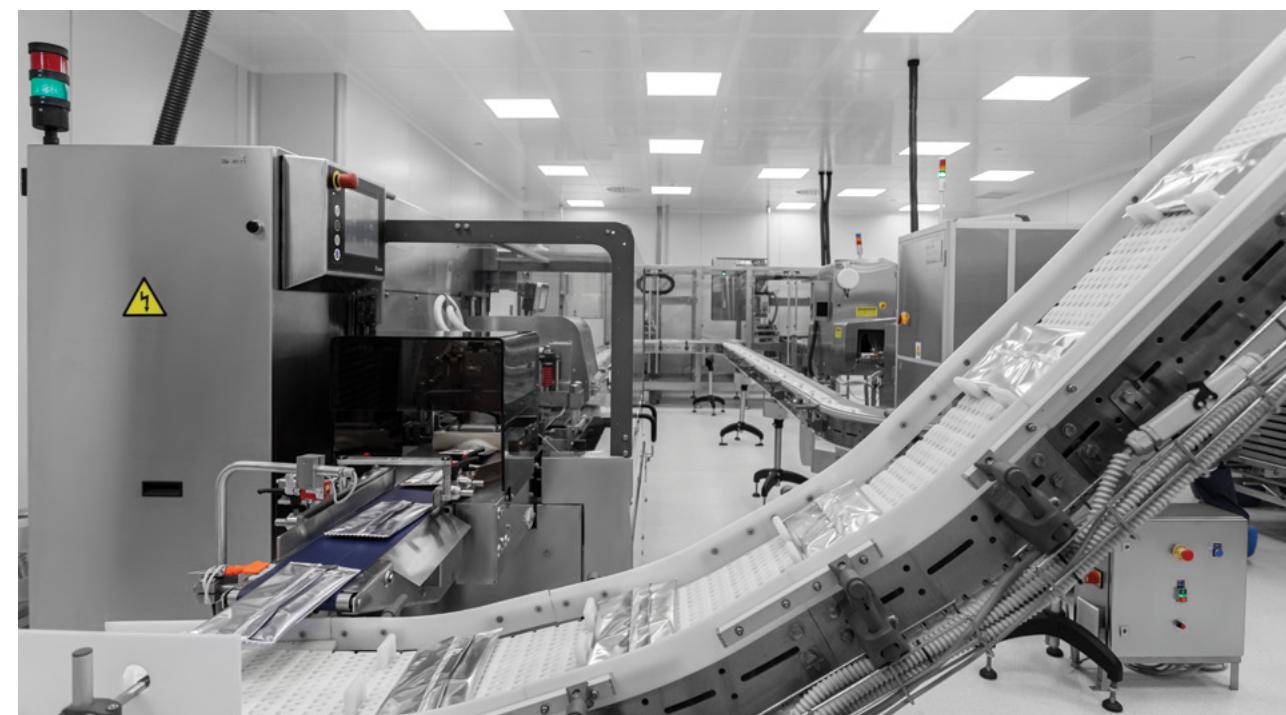
### Ευκαιρίες που προκύπτουν

Η δραστηριότητα του Ομίλου στον τομέα της Βιωσιμότητας μπορεί να αποτελέσει πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και να ενισχύσει το εταιρικό του branding.

Επιπλέον, η ενεργή συμμετοχή σε προγράμματα ερευνητικής ανάπτυξης με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες για καινοτομία και νέες αγορές. Τέλος, η επένδυση σε προγράμματα διάχυσης και ενημέρωσης ενισχύει την εταιρική εικόνα και μπορεί να προσελκύσει ταλαντούχους υποψηφίους και να διευκολύνει τις επιχειρηματικές σχέσεις.

### Υποχρεώσεις προγραμμάτων καθορισμένων παροχών και άλλα προγράμματα (UNI-PHARMA & InterMed).

Οι υποχρεώσεις ισολογισμού για συνταξιοδοτικές παροχές στις 31/12/2022 ανήλθαν στις 460 χιλ. ευρώ. Οι προβλέψεις για παροχές σε εργαζομένους μετά την έξοδο από την υπηρεσία, αναγνωρίστηκαν και επιμετρήθηκαν με αναλογιστική μέθοδο από Εταιρεία αναλογιστικών μελετών. Στη μελέτη υπολογίζεται η παρούσα αξία όλων των παροχών οι οποίες έχουν σωρευτεί μέχρι την ημέρα της εκτίμησης. Το ποσό αυτό έχει την ονομασία παρούσα αξία υποχρέωσης (DBO – Defined Benefit Obligation υπό τα ΔΛΠ19) και αποτελεί την παρούσα αξία των μελών του προσωπικού (δηλ. τα θεμελιωμένα δικαιώματα των μελών). Για τον υπολογισμό του DBO λαμβάνεται υπόψη η υπόθεση μελλοντικής αύξησης της μισθοδοσίας.





## Στρατηγική του Ομίλου

Η Ανώτατη Διοίκηση του ΟΦΕΤ σε ευθυγράμμιση με το Όραμα, τις Αξίες και την Αποστολή του Ομίλου και συνεκτιμώντας τα χαρακτηριστικά του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος (Resources & Capabilities Analysis για το εσωτερικό περιβάλλον, SWOT, PESTEL

και PORTER 5 FORCES Analysis για το εξωτερικό περιβάλλον) χαράσσει τη στρατηγική του Ομίλου σε 10ετή ορίζοντα, ακολουθώντας την προσέγγιση Διατήρησης Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος και μεγιστοποίησης της αξίας για τους μετόχους.

Καινοτομία



Παραγωγή



Εξυπηρέτηση Πελάτη



Με βάση την ανάλυση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στα τρία κύρια μοντέλα «Καινοτομία», «Παραγωγή» και «Εξυπηρέτηση Πελάτη», διατυπώνονται στρατηγικοί στόχοι και προσεγγίσεις που μπορούν να επιτευχθούν εντός της δεκαετούς προοπτικής. Ταυτόχρονα, θεσπίζονται μακροπρόθεσμοι στόχοι με βάση τους «Κρίσιμους Δείκτες Επίδοσης», οι οποίοι μεταφράζονται σε μεσοπρόθεσμους (πενταετής) και βραχυπρόθεσμους (ετήσιους) στόχους με τη λογική της «αντίστροφης μηχανικής».

Παράλληλα, καταρτίζεται και ένα 10ετές πλάνο Ανάπτυξης Αξίας (Value Development Plan) που αποτελεί μέτρο σύγκρισης (benchmark) για τη συνολική αποτελεσματικότητα των πενταετών επιχειρηματικών σχεδίων και του ετήσιου προγραμματισμού. Σε επίπεδο αναθεώρησης εφαρμόζεται η ετήσια Ανασκόπηση Επίδοσης (Annual Performance Review) για το σύνολο των Κρίσιμων Δεικτών Επίδοσης (Business Map). Στο επίπεδο της Ανώτατης Διοίκησης επιτελείται και η ανασκόπηση του Balanced Scorecard (CEO Dashboard).

## Στρατηγική για την Εταιρική Υπευθυνότητα και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη



**Περιβάλλον  
και Οικοσύστημα**



**Εταιρική Υπευθυνότητα  
και Αλληλεγγύη**



**Εταιρική  
Διακυβέρνηση**

Σε αυτό το πλαίσιο διαμορφώνεται και η στρατηγική για την Εταιρική Υπευθυνότητα και Βιώσιμη Ανάπτυξη η οποία ευθυγραμμίζεται με την επιχειρηματική στρατηγική και αναπτύσσεται στους Πυλώνες «Εταιρική Διακυβέρνηση», «Περιβάλλον και Οικοσύστημα» και «Εταιρική Υπευθυνότητα και Αλληλεγγύη», ενώ η συνολική κατεύθυνση Βιωσιμότητας είναι συνυφασμένη με την Αρχή επίτευξης ισορροπημένων αποτελεσμάτων που ακολουθεί ο Οργανισμός, όπως διαφαίνεται και από την κρισιμότητα του Balanced Scorecard στη διοικητική διαδικασία και τη βαρύτητα που φέρουν τα αποτελέσματα στο Περιβάλλον και σε Πελάτες, καθώς και στο Ανθρώπινο Δυναμικό.

Το ως άνω μοντέλο διοίκησης έχει πιστοποιηθεί από τον EFQM και ο Οργανισμός έχει λάβει την ανώτατη διάκριση 5 αστέρων στον θεσμό Recognized for Excellence. Παράλληλα είναι πλήρως ενταγμένο στο Ενοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας & Περιβάλλοντος, το οποίο επιθεωρείται τόσο από τον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων όσον αφορά στην Κανονιστική Συμμόρφωση, όσο και από αρμόδια όργανα πιστοποίησης κατά ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 & ISO 13485:2016 για τη διακίνηση ιατροτεχνολογικών προϊόντων.

Η υπευθυνότητα, ατομική και εταιρική, αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της φιλοσοφίας και κουλτούρας του Ομίλου και κομβικό άξονα της Στρατηγικής του για την Εταιρική Υπευθυνότητα. Από την έμπρακτη στήριξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων σε δυσπρόσιτες περιοχές, μέχρι την στήριξη της επιστήμης και νέας γενιάς, της Βιώσιμης Ανάπτυξης και της προστασίας του περιβάλλοντος, η Διοίκηση και οι 575 εργαζόμενοι του Ομίλου, αποδεικνύουν ότι η ευθύνη βρίσκεται στο DNA τους και αποτελεί κορυφαία αρετή.

Ο Όμιλος έχει ως στόχο να αυξήσει ακόμη περισσότερο το κοινωνικό του αποτύπωμα, ενώ παράλληλα να μειώσει το περιβαλλοντικό και ενεργειακό αποτύπωμα, παραμένοντας προσηλωμένος στην αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση και στο ηθικό επιχειρείν.

Συγκεκριμένα, μέσω της πρωτοβουλίας «U & I Care - UNI-PHARMA & InterMed & Εσύ και Εγώ νοιαζόμαστε», ο Όμιλος αφιερώνει σημαντική προσοχή στη στήριξη της κοινωνίας και των ευάλωτων ομάδων. Αυτό γίνεται μέσω συνεργασιών με Επιστημονικές Εταιρείες, Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς (ΜΚΟ), αλλά και με Ακαδημαϊκούς και Ερευνητικούς φορείς.

Για το Περιβάλλον, υπό την ομπρέλα του «U & I Care» και ειδικότερα των δράσεων «U & I Green – Εσύ και Εγώ νοιαζόμαστε για το περιβάλλον», ο Όμιλος εφαρμόζει Ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης Περιβάλλοντος και εστιάζει σε:

- δράσεις μείωσης του περιβαλλοντικού και ενεργειακού αποτυπώματος,
- προστασία του υδροφόρου ορίζοντα και των εδαφών,
- υπεύθυνη διαχείριση επικίνδυνων αποβλήτων,
- μείωση των αερίων εκπομπών,
- 100% ανακύκλωση στερεών μη επικίνδυνων αποβλήτων και

- ορθολογική διαχείριση φυσικών πόρων.

Επιπλέον, ο Όμιλος δίνει ιδιαίτερη προσοχή στη σωστή καθοδήγηση και εκπαίδευση των εργαζομένων της, προσφέροντας συνεχή εκπαίδευση και εξασφαλίζοντας υψηλά πρότυπα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Η Διοίκηση του Ομίλου, υπογραμμίζει την περιβαλλοντική υπεύθυνη στάση της και τη δέσμευσή της στις αρχές της Κυκλικής Οικονομίας και της Βιώσιμης Ανάπτυξης. Ο Όμιλος επενδύει σε πράξεις μακροπρόθεσμης ωφέλειας, δημιουργώντας αξία για τον Άνθρωπο, την Κοινωνία αλλά και την Οικονομία.

### Έμφαση στο πεδίο των ESG την επόμενη 5ετία

Την επόμενη 5ετία, ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στο μέτωπο του ESG (Environmental, Social, Governance), και κυρίως στη μείωση του Ανθρακικού Αποτυπώματος, την Κυκλική Οικονομία και την Εξοικονόμηση Ενέργειας.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ΟΦΕΤ λαμβάνει δράσεις για την πρόληψη και τη μείωση του αντίκτυπου ορισμένων πλαστικών στο υδάτινο περιβάλλον και την ανθρώπινη υγεία, καθώς και προώθηση της μετάβασης στην Κυκλική Οικονομία, με καινοτόμα και βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα, προϊόντα και υλικά.

Επιπλέον, με επίκεντρο τη βιωσιμότητα και την αειφόρο ανάπτυξη, ιδιαίτερο βάρος φαίνεται πως ρίχνει ο Όμιλος στον τομέα του ψηφιακού μετασχηματισμού τα τελευταία

χρόνια, επενδύοντας σε νέες τεχνολογίες για τη βελτιστοποίηση της παραγωγής, τη μείωση του λειτουργικού κόστους και τον περιορισμό του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.

Η Στρατηγική Εταιρικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης με χρονικό ορίζοντα το 2030 και ενδιάμεσο σταθμό το 2022, εστιάζει σε δράσεις και αποτελέσματα βάσει τεσσάρων βασικών αξόνων:

- Μείωση Ανθρακικού Αποτυπώματος
- Μείωση Σπατάλης Νερού
- Διατήρηση Μηδενικών Ατυχημάτων στην Εργασία
- Μείωση των Αερίων Εκπομπών μέσω της ηλεκτροκίνησης

| Περιβάλλον                                                                                                               | Κοινωνία                                                                                                                                     | Διακυβέρνηση                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Κλιματική Αλλαγή</li> <li>• Ενεργειακή Αποδοτικότητα</li> <li>• Κατανάλωση Νερού</li> <li>• Βιοποικιλότητα</li> <li>• Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ίσες Ευκαιρίες</li> <li>• Ελευθερία του Συνδικαλιζέσθαι</li> <li>• Υγεία και Ασφάλεια</li> <li>• Υπευθυνότητα Προϊόντων και προς τους Πελάτες</li> <li>• Ανθρώπινα Δικαιώματα</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Επιχειρηματική Ηθική</li> <li>• Συμμόρφωση</li> <li>• Ανεξαρτησία Διοίκησης</li> <li>• Πολιτική Αμοιβών</li> </ul> |



## Ολοκληρωμένο Πλάνο Εταιρικής Διακυβέρνησης στο πλαίσιο Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης

Στο πνεύμα της ευθυγράμμισης της επιχειρηματικής Στρατηγικής με αυτή της Βιώσιμης Ανάπτυξης, ο Όμιλος αποφάσισε την ανάληψη πρωτοβουλίας αναθεώρησης του συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης, υπό αυτό το πρίσμα. Η προσέγγιση εστιάζεται στη συγκέντρωση όλων των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζονται στον Οργανισμό σε ένα ενιαίο πλαίσιο, με σκοπό την ευθυγράμμιση με τις αρχές της Βιώσιμης Ανάπτυξης και τη Στρατηγική του Οργανισμού, αλλά και τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλάνου επίτευξης αυτής της ευθυγράμμισης, καθώς και της συνεχούς αναβάθμισης και επαύξησης των εν λόγω πρακτικών.

### Πλάνο Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Οι κύριοι στόχοι της πρωτοβουλίας δημιουργίας ολοκληρωμένου Πλάνου Εταιρικής Διακυβέρνησης στο πλαίσιο Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης ήταν οι ακόλουθοι:

- Αναβάθμιση της διαχείρισης των σχέσεων με προμηθευτές και μεταπωλητές, διασφάλιση της προάσπισης των αξιών του Ομίλου σε σύμπνοια με το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών και προστασία του Ομίλου από τυχόν αποκλίνουσες πρακτικές των ως άνω συνεργατών.

- Διασφάλιση της ορθολογικής διαχείρισης οικονομικών πόρων και αποφυγή σπατάλης ή διασπάθισης χρήματος.
- Ενίσχυση της ορθολογικής διαχείρισης φυσικών πόρων και μέσω αυτής της προσέγγισης θετική επίδραση στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.
- Ευθυγράμμιση με τα πορίσματα της έρευνας Ουσιαστικότητας και ανάληψη στοχευμένων δράσεων υψηλού αντίκτυπου στα Ενδιαφερόμενα Μέρη.
- Ενίσχυση της ορθολογικής λήψης αποφάσεων και η διασφάλιση ενός συνεχώς βελτιούμενου εργασιακού περιβάλλοντος από το οποίο θα απορρέουν οφέλη για όλους τους εργαζόμενους.
- Ευθυγράμμιση με την περιβαλλοντική νομοθεσία (EU Green Deal, Single Use Plastic Directive) για εξασφάλιση προστασίας του περιβάλλοντος και ανάσχεση της κλιματικής αλλαγής.
- Εξασφάλιση κριτηρίων βιωσιμότητας (ήτοι ηθικής και περιβάλλοντος) και εντός του Ομίλου, με στόχο την εξασφάλιση υγείας και ασφάλειας και τη συνεχώς αυξανόμενη οικολογική συνείδηση.
- Ενίσχυση της ορθολογικής λήψης αποφάσεων από την Ανώτατη Διοίκηση- βελτιωμένη διακυβέρνηση, συνεχώς βελτιούμενο εργασιακό περιβάλλον και οικονομικά οφέλη για όλους τους εργαζόμενους λόγω της οικονομικής ανάπτυξης.
- Πλήρης συμμόρφωση με όλες τις κανονιστικές απαιτήσεις σε όλα τα επίπεδα.

Η υπευθυνότητα της λειτουργίας του πλάνου βαρύνει τα Στελέχη που απαρτίζουν την Ομάδα Βιωσιμότητας, τους Senior Managers και την Ανώτατη Διοίκηση.

### Λειτουργίες που αξιολογούνται για κινδύνους κατά της διαφθοράς (UNI-PHARMA & InterMed)

- Οικονομικές Συναλλαγές (έλεγχος από Οικονομικό Τμήμα & CEO)
- Επιλογή Προμηθευτών
- Χορηγίες προς Δημόσιους Οργανισμούς

- Ακαδημαϊκά Ιδρύματα
- Κοινωφελή Ιδρύματα & ΜΚΟ
- Νοσοκομεία
- Επαγγελματίες Υγείας για εκπαιδευτικούς σκοπούς
- Οικονομικές Προσφορές προς Πελάτες (π.χ. Διανομείς Εξωτερικού)
- Σχέσεις με Κανονιστικές Αρχές
- Σχέσεις με Δημόσιες και ειδικότερα Οικονομικές Αρχές (π.χ. Εφορία)

### Ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με πολιτικές κατά της διαφθοράς (UNI-PHARMA & InterMed)

Το σύνολο των εργαζομένων λαμβάνει ενημέρωση σχετικά με στάση του Οργανισμού και τις πολιτικές κατά της Διαφθοράς μέσω του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας.

Η υπευθυνότητα της εποπτείας και διαρκούς ενημέρωσης, μετά τη βασική εκπαίδευση, βαρύνει τα Στελέχη που απαρτίζουν την Ομάδα Βιωσιμότητας, τους Senior Managers, και την Ανώτατη Διοίκηση- ειδικότερα τα στελέχη των εξής Σωμάτων Διοίκησης & Επιτροπών

- Διοικητικό Συμβούλιο
- Management Team (Executive Committee)
- Ομάδα Βιωσιμότητας
- Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit team)
- Ομάδα Συμμόρφωσης (Compliance Team)

### Επιβεβαιωμένα περιστατικά διαφθοράς και σχετικές ενέργειες (UNI-PHARMA & InterMed)

Οι Εταιρείες UNI-PHARMA & InterMed δεν έχουν δεχθεί κανένα πρόστιμο από προσφυγές και δίκες για πρακτικές στρέβλωσης του ανταγωνισμού, παραβάσεις αντιμονοπωλιακής νομοθεσίας και μονοπωλιακές πρακτικές. Επίσης δεν έχουν κανένα επιβεβαιωμένο περιστατικό διαφθοράς ή μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς σε κοινωνικό-οικονομικά θέματα.

## Διαχείριση Ρίσκου

Η λειτουργία της διαχείρισης Ρίσκου εκτελείται από τα Σώματα Διοίκησης και τις Επιτροπές του συστήματος Διακυβέρνησης και στους άμεσους στόχους του Ομίλου, είναι η κατάρτιση ενός πλήρους Εγχειριδίου Ρίσκου (Risk Manual) στο οποίο πέρα από την αναγνώριση και χαρτογράφηση των πηγών ρίσκου θα ακολουθεί ποσοτικοποίηση της πιθανής επίπτωσης, ιεράρχηση και μέτρα μείωσης του ρίσκου (risk mitigation). Στην παρούσα φάση αυτά τα μέτρα είναι ενσωματωμένα στις Πολιτικές του Ομίλου που

άπτονται επιχειρησιακών λειτουργιών στις οποίες υπεισέρχονται τα ως άνω αναφερθέντα ρίσκα. Η διαδικασία αναγνώρισης και διαχείρισης ρίσκων εφαρμόζεται σε όλες τις δραστηριότητες του Ομίλου και ουσιαστικά αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της λειτουργίας του, καθώς και του τρόπου Διοίκησής του. Η διαδικασία αναγνώρισης και διαχείρισης ρίσκων περιλαμβάνει ανάλυση και αξιολόγηση του οικονομικού και κοινωνικοπολιτικού περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιείται ο ΟΦΕΤ.

### Οικονομικό/ Πολιτικό Ρίσκο

Είναι απόλυτα συνυφασμένα. Η πανδημία COVID-19 διαμόρφωσε αρχικά ένα περιβάλλον πρωτοφανούς ύφεσης το οποίο διαδέχθηκαν πληθωριστικά κύματα από μέτρα ενίσχυσης των κατά τόπους οικονομιών που έλαβαν όλα τα κύρια κέντρα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Σε αυτό το νέο περιβάλλον πληθωριστικών πιέσεων προέκυψαν πρωτόγνωρες διαταραχές σε όλες τις εφοδιαστικές αλυσίδες και καθώς οι κυβερνήσεις παρακολουθούν την εξέλιξη της πανδημίας και προσπαθούν να προσαρμόσουν τις πολιτικές τους εξισορροπώντας τη βιωσιμότητα των Συστημάτων Υγείας και την ομαλοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας και διατήρησης του βιοτικού επιπέδου, απαιτείται επαγρύπνηση και προσαρμοστικότητα.

### Τεχνολογικό Ρίσκο

Οι πλατφόρμες και τα εργαλεία που παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις αγορές είναι πλέον διαθέσιμες σε μεγαλύτερο αριθμό Ενδιαφερόμενων Μερών, ενώ παράλληλα προσφέρουν υψηλό επίπεδο ενοποιημένων πληροφοριών. Παράλληλα, αποτελεί μονόδρομο η περαιτέρω αυτοματοποίηση και η αύξηση της αποτελεσματικότητας στην κατασκευή και λειτουργία του εξοπλισμού των μονάδων παραγωγής. Τέλος, παρατηρείται μια συνεχής αναβάθμιση των συστημάτων διαχείρισης εταιρικού περιεχομένου.

### Κοινωνικό Ρίσκο

Ενδιαφερόμενα Μέρη της κοινωνίας, όπως οι ασθενείς/καταναλωτές, μοιράζονται απόψεις μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης με μεγάλη ταχύτητα, διαμορφώνοντας αντιλήψεις σχετικά με εταιρείες και προϊόντα.

### Νομικό Ρίσκο

Το πλαίσιο της Ε.Ε. αναμένεται να παραμείνει σχετικά σταθερό – ωστόσο τα cGMP standards (current Good Manufacturing Practice) αναμένεται να γίνουν ακόμα πιο αυστηρά, όπως επίσης και οι απαιτήσεις για την ανάπτυξη και έγκριση προϊόντων.

### Περιβαλλοντικό Ρίσκο

Οι ρυθμιστικές απαιτήσεις για το Περιβάλλον και την Υγεία και Ασφάλεια αναμένεται να αυστηροποιηθούν, ενώ αύξηση παρατηρείται και στην κοινωνική ευαισθητοποίηση γύρω από τα συγκεκριμένα θέματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με προληπτικές πρωτοβουλίες, πέρα από τις νομοθετικές υποχρεώσεις.

### Ρίσκο ενέργειας και κλιματικής αλλαγής

Η ορθολογική χρήση ορυκτών πόρων, η μείωση κατανάλωσης ενέργειας, η στροφή στην πράσινη και καθαρή ενέργεια, στο πλαίσιο της κυκλικής οικονομίας και της βιωσιμότητας αναμένεται να παίξει καθοριστικό ρόλο στην επόμενη 5ετία.

Αντίστοιχα όμως αναγνωρίζονται και ρίσκα στο εσωτερικό περιβάλλον που άπτονται των εξής κύριων ενοτήτων:

- **Οικονομικό ρίσκο:** Διαχείριση πιστωτών και χρεωστών, οικονομικές επιδόσεις, ρευστότητα, πρόληψη και καταπολέμηση διαφθοράς.
- **Συμμόρφωση:** Ρίσκο από τη μη συμμόρφωση με κανονιστικές και νομοθετικές υποχρεώσεις.
- **Υγεία και Ασφάλεια Εργαζομένων:** Ρίσκο από επαγγελματικά ατυχήματα, φυσικές καταστροφές, ενέργειες σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, επιπλοκές της COVID-19 στην εργασιακή καθημερινότητα.
- **Προστασία Εταιρικών Δεδομένων & Διασφάλιση Συνέχισης Επιχειρηματικής Λειτουργίας (Business Continuity):** Ρίσκο από την απώλεια δεδομένων ή και την πλήρη κατάρρευση των συστημάτων μηχανογράφησης από φυσικές καταστροφές ή την προσβολή τους από κακόβουλα τρίτα μέρη και κατάρτιση ολοκληρωμένου πλάνου για τη διασφάλιση της συνέχισης της επιχειρηματικής λειτουργίας σε περίπτωση εμφάνισης οποιουδήποτε από αυτούς τους κινδύνους.

## Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας

Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας των Εταιρειών του Ομίλου είναι συμπληρωματικός του Κώδικα Δεοντολογίας του Συνδέσμου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Ελλάδος. Η Διοίκηση έχει ορίσει ότι η υπεύθυνη και ηθική συμπεριφορά των εργαζομένων, καθώς και των στελεχών παίζει ουσιαστικό ρόλο για τον Όμιλο. Ο Όμιλος δραστηριοποιείται με κύριο στόχο τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την βελτίωση της ποιότητας της ανθρωπίνης ζωής. Μέσω της λήψης των αποφάσεων και το αίσθημα συλλογικής ευθύνης υποστηρίζουμε την εφαρμογή της επιχειρηματικής μας στρατηγικής, προσφέροντας ένα περιβάλλον ανάπτυξης που διευκολύνει την κουλτούρα εμπιστοσύνης όπου ο κάθε υπάλληλος μπορεί να εκφράζει ελεύθερα τις ιδέες του και να διατυπώνει εναλλακτικές απόψεις.

Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας συνδυάζει διάφορες αρχές της πολιτικής του Ομίλου και αποτελεί έναν οδηγό εργασίας για τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εφαρμόζουν τις αξίες του Ομίλου και τις αντίστοιχες συμπεριφορές σε όλες τις επιχειρηματικές μας πρακτικές και τους τύπους εργασίας.

Στον Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας περιγράφονται οι βασικές δεσμεύσεις του Ομίλου, οι οποίες περιγράφονται απέναντι:

- Σε προσωπικό & συνεργασίες
- Στον ασθενή & σε τρίτους φορείς
- Στους μετόχους
- Στην κοινωνία

## Οικουμενικό Σύμφωνο Ηνωμένων Εθνών (United Nations Global Compact)

Το Οικουμενικό Σύμφωνο δημιουργήθηκε τον Ιούλιο του 2000 και αποτελεί ένα πλαίσιο που καλεί τις επιχειρήσεις να ευθυγραμμίζουν τις λειτουργίες και τις στρατηγικές τους σύμφωνα με 10 παγκόσμια αποδεκτές αρχές στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς. Οι δύο βιομηχανίες

του Ομίλου, UNI-PHARMA & InterMed, είναι μέλη του Συμφώνου, από το 2016. Στην ιστοσελίδα του Οικουμενικού Συμφώνου δημοσιοποιούμε σε ετήσια βάση τη δέσμευση μας στις 10 αρχές, καθώς και τους στόχους μας και την πρόοδο μας σχετικά με τις επιδόσεις της κάθε Εταιρείας σε βασικά θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και εργασιακού χώρου.

## Η Δέσμευσή μας στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης

Ο Όμιλος έχει υιοθετήσει την Ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών για το 2030, όπως αυτή εκφράζεται από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης για το 2030 (Sustainable Development Goals). Απόφαση της Διοίκησης είναι να συμβάλλει ενεργά στην επίτευξή τους, μέσω της προώθησης της υγείας και της ευημερίας του πληθυ-

σμού και της προστασίας του περιβάλλοντος. Προτεραιότητά της Εταιρείας είναι η συνεισφορά στην επίτευξη των στόχων που συνδέονται άμεσα με τις δραστηριότητες και τις προκλήσεις του κλάδου, τις δραστηριότητες και τις δράσεις της ίδιας, καθώς και με τα ουσιαστικά θέματα, που προκύπτουν από την παρούσα Έκθεση.

Από την ανάλυση του επιχειρησιακού μοντέλου του Ομίλου, έχοντας ως βάση τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών και λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών, εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν όλες οι κρίσιμες περιοχές επιπτώσεων, οι οποίες οργανώθηκαν ως εξής:

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Τυχόν επιπτώσεις από τις δραστηριότητές μας στο Περιβάλλον | <b>Εφοδιαστική Αλυσίδα:</b> Προμηθευτές και Μεταπωλητές και επιπτώσεις των πρακτικών που ακολουθούν αυτοί στο περιβάλλον, στους υδάτινους πόρους, στο έδαφος και στην ατμόσφαιρα. Εντοπισμός περιβαλλοντικών πλευρών των Προμηθευτών και Υπεργολάβων με κριτήρια βιωσιμότητας, ήτοι πρακτικές κατά των διακρίσεων, της παιδικής εργασίας, της παρενόχλησης και βίας κατά την εργασία και υπέρ των ίσων ευκαιριών, του συνδικαλίζεσθε και συνεταιρίζεσθε και των βιώσιμων αποδοχών στην εργασία.                                                                       |
|                                                            | <b>Παραγωγή και συσκευασία φαρμακευτικών προϊόντων:</b> Εντοπισμός περιβαλλοντικών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων του Ομίλου, ορθολογική διαχείριση επικίνδυνων αποβλήτων και φυσικών πόρων, προστασία των εδαφών και του υδροφόρου ορίζοντα, ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης Αποβλήτων πιστοποιημένο κατά ISO 14001:2015 με 100 % ανακύκλωση στερεών μη επικίνδυνων αποβλήτων, με το Περιβαλλοντικό Πρόγραμμα ανακύκλωση με διαλογή στην πηγή και σχεδιασμό νέων βιώσιμων προϊόντων με εντοπισμό των περιβαλλοντικών επιπτώσεων σε όλο τον κύκλο ζωής των προϊόντων. |
| Υγεία και ασφάλεια Εργαζομένων και Πελατών                 | <b>Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων:</b> Σκοπός του Ομίλου είναι να λειτουργεί σε ένα πλαίσιο που επιτρέπει την μείωση του κινδύνου στον χώρο εργασίας, με ενεργό τρόπο και παράλληλα να βελτιώνεται η υγεία και η ευημερία στην εργασία, για όλο το προσωπικό.                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                            | <b>Υγεία και ασφάλεια πελατών:</b> Στόχος του ΟΦΕΤ είναι η πρόσβαση σε ποιοτική θεραπεία με ασφαλή και αποτελεσματικά προϊόντα, για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των πελατών.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Μετά τη χαρτογράφηση, το αμέσως επόμενο βήμα ήταν η διαμόρφωση έργων για τον μετριασμό των επιπτώσεων. Τα κύρια έργα περιλάμβαναν τα εξής:

• **Αναβάθμιση του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης:** Με θέσπιση ακόμα πιο φιλόδοξων στόχων για τους κρίσιμους δείκτες επίδοσης, όπως οι ενεργειακοί δείκτες (EnKPIs), με στόχο την πιστοποίηση της UNI-PHARMA A.B.E.E. κατά ISO 50001:2018 για την ενεργειακή διαχείριση εντός των επόμενων 2 ετών.

• **Αναβάθμιση της Πολιτικής Διαχείρισης των Σχέσεων με τους Εταίρους της Εφοδιαστικής Αλυσίδας:** Επιλογή και αξιολόγηση των εταίρων βάσει του Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών.

• **Αναβάθμιση των Διαδικασιών Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία:** Στόχος είναι η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, αντιμετωπίζοντας κατά την εργασία διακρίσεις, παρενόχληση και βία, και αναβαθμίζοντας τους εσωτερικούς ελέγχους.



## Τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του Ομίλου

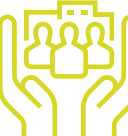
Ο Όμιλος επιδιώκει να επικοινωνεί και να αλληλοεπιδρά συστηματικά με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη του, τα οποία ανήκουν είτε στο εσωτερικό περιβάλλον του Ομίλου, είτε στο εξωτερικό. Τα Ενδιαφερόμενα Μέρη βρίσκονται στο επίκεντρο της λειτουργίας του Ομίλου, καθώς επηρεάζουν σημαντικά και επηρεάζονται από την επιχειρηματική του δραστηριότητα.

Αναγνωρίζοντας τη βαρύτητα των απόψεων των Ενδιαφερόμενων Μερών για την επίτευξη των επιχειρηματικών μας στόχων, προσπαθούμε διαρκώς να βελτιώνουμε τις σχέσεις μαζί τους ώστε να αφουγκραζόμαστε τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους και να ανταποκρινόμαστε στα ζητήματα και στις ευκαιρίες που προκύπτουν.

Βασικό μέλημα είναι η συνεχής και εντατική επικοινωνία με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη, με στόχο την αμοιβαία εμπιστοσύνη και την άψογη συνεργασία. Επίσης,

η Εταιρεία επενδύει συστηματικά στην ανακάλυψη νέων, καινοτόμων καναλιών και μεθόδων επικοινωνίας μαζί τους. Η επικοινωνία με όλα τα Ενδιαφερόμενα Μέρη είναι τακτική, αλλά και έκτακτη όποτε προκύπτουν θέματα και ανάγκες που απαιτούν την άμεση ανταπόκριση και επίλυση.

Ο ΟΦΕΤ ορίζει ως βασικά Ενδιαφερόμενα Μέρη όλους εκείνους που έχουν άμεσο αντίκτυπο ή επίδραση στη μακροπρόθεσμη βιώσιμη επιτυχία της λειτουργία του, στην παραγωγή ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών, στις ενέργειες για την προστασία του περιβάλλοντος και τη συνεισφορά του στην κοινωνία και τα μέλη που την αποτελούν. Το Δ.Σ. του Ομίλου επιδιώκει να θέτει με σαφήνεια τους στόχους αναφορικά με τις σχέσεις του με άλλα Ενδιαφερόμενα Μέρη, τους μηχανισμούς μέτρησης της απόδοσης και επίτευξης στόχων αλλά και να αναπτύσσει έναν συγκεκριμένο τρόπο επικοινωνίας με αυτά.

| Ενδιαφερόμενα Μέρη                                                                                                        | Επικοινωνία                                                                                               | Τι περιμένουν από εμάς                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Επαγγελματίες Υγείας                 | Emails, συναντήσεις, εκδηλώσεις, ενημερώσεις, συνέδρια, έρευνες, κλινικές μελέτες, τηλεφωνική επικοινωνία | » Προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας<br>» Προαγωγή υγείας<br>» Λύσεις σε καθημερινές προκλήσεις προσωπικής υγιεινής και φροντίδας<br>» Αλληλεγγύη<br>» Καινοτομία<br>» Ηθικό Επιχειρείν                                                    |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                               |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             |
| <br>Ασθενείς/ Καταναλωτές               | Ενημερωτικές εκστρατείες, έντυπα, δελτία τύπου, διαφημιστικές καταχωρήσεις, χορηγίες και δωρεές           | » Προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας<br>» Προαγωγή υγείας<br>» Λύσεις σε καθημερινές προκλήσεις προσωπικής υγιεινής και φροντίδας<br>» Αλληλεγγύη<br>» Ηθικό Επιχειρείν<br>» Συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο<br>» Προστασία δεδομένων |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                               |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             |
| <br>Πανεπιστημιακοί φορείς & καθηγητές | Emails, συναντήσεις, εκδηλώσεις, συνέδρια                                                                 | » Προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας<br>» Προαγωγή υγείας<br>» Συμμετοχή σε έρευνες<br>» Αλληλεγγύη                                                                                                                                        |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                               |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             |
| <br>Εργαζόμενοι                        | Emails, συναντήσεις τμημάτων, ενημερωτικά έντυπα, σεμινάρια/ εκπαιδεύσεις, έρευνα εργαζομένων             | » Παροχή θέσεων εργασίας<br>» Προαγωγή υγείας<br>» Αλληλεγγύη<br>» Συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο                                                                                                                                     |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                               |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             |

| Ενδιαφερόμενα Μέρη                                                                                                    | Επικοινωνία                                                                           | Τι περιμένουν από εμάς                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Προμηθευτές                    | Emails, συναντήσεις, επιθεωρήσεις, εμπορική πολιτική, έρευνα αγοράς                   | » Κερδοφορία<br>» Προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας<br>» Υπεύθυνη διαχείριση αποβλήτων<br>» Αντιμετώπιση κλιματικής αλλαγής                                                                                                   |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                           |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                 |
| <br>ΕΟΦ και λοιποί εθνικοί φορείς | Emails, συναντήσεις, πληροφορικά συστήματα και λογισμικά, συμμετοχή εκπροσώπων Ομίλου | » Παροχή θέσεων εργασίας<br>» Κερδοφορία<br>» Ηθικό Επιχειρείν<br>» Προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας<br>» Προαγωγή υγείας<br>» Συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο<br>» Υπεύθυνες κλινικές μελέτες<br>» Υπεύθυνο μάρκετινγκ |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                           |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                 |
| <br>Φαρμακεία και Φαρμακαποθήκες | Emails, συναντήσεις, επιθεωρήσεις, εμπορική πολιτική                                  | » Κερδοφορία<br>» Προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας<br>» Προαγωγή υγείας<br>» Ηθικό Επιχειρείν<br>» Λύσεις σε καθημερινές προκλήσεις προσωπικής υγιεινής και φροντίδας                                                        |
| <b>Συχνότητα:</b> Σε εύλογα μεταξύ τους χρονικά διαστήματα.                                                           |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                 |



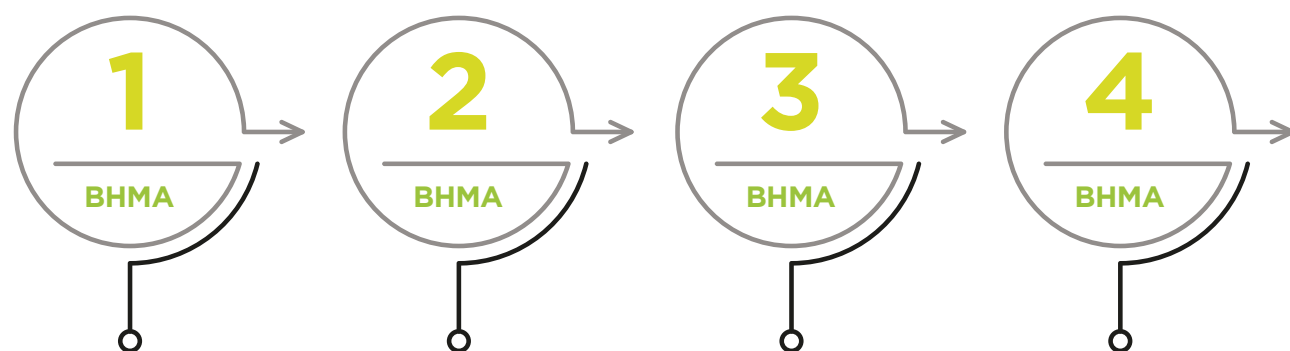
# Τα Ουσιαστικά μας Θέματα

## Διαδικασία Αναγνώρισης Ουσιαστικών Θεμάτων

Μία από τις πιο σημαντικές και θεμελιώδεις κατευθυντήριες αρχές του GRI είναι η έννοια της ουσιαστικότητας. Ένας οργανισμός πρέπει να επιβλέπει ζητήματα που προκαλούν τις πιο σημαντικές οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιπτώσεις λόγω της λειτουργίας του, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως αυτά που θεωρούνται πιο σημαντικά, από τα εσωτερικά και τα

εξωτερικά Ενδιαφερόμενα Μέρη του. Κατά τη διαδικασία προσδιορισμού των ουσιαστικών θεμάτων, ο Όμιλος υλοποίησε ποιοτική, ηλεκτρονική έρευνα σε εκπροσώπους των Ενδιαφερόμενων Μερών του προκειμένου να εξετάσει όλα τα σημαντικά θέματα που σχετίζονται με την Εταιρική Υπευθυνότητα, καθώς και να συστηματοποιήσει τον διάλογο μαζί τους για αυτά τα θέματα.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε περιγράφεται παρακάτω:



Εντοπισμός και ιεράρχηση των κύριων Ενδιαφερόμενων Μερών, που θα συμπεριληφθούν στη διαδικασία ανεύρεσης των ουσιαστικών θεμάτων. Περιλαμβάνει ομάδες Ενδιαφερόμενων Μερών, όπως πελάτες, προμηθευτές, εργαζόμενους, μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και συνεργάτες υγείας.

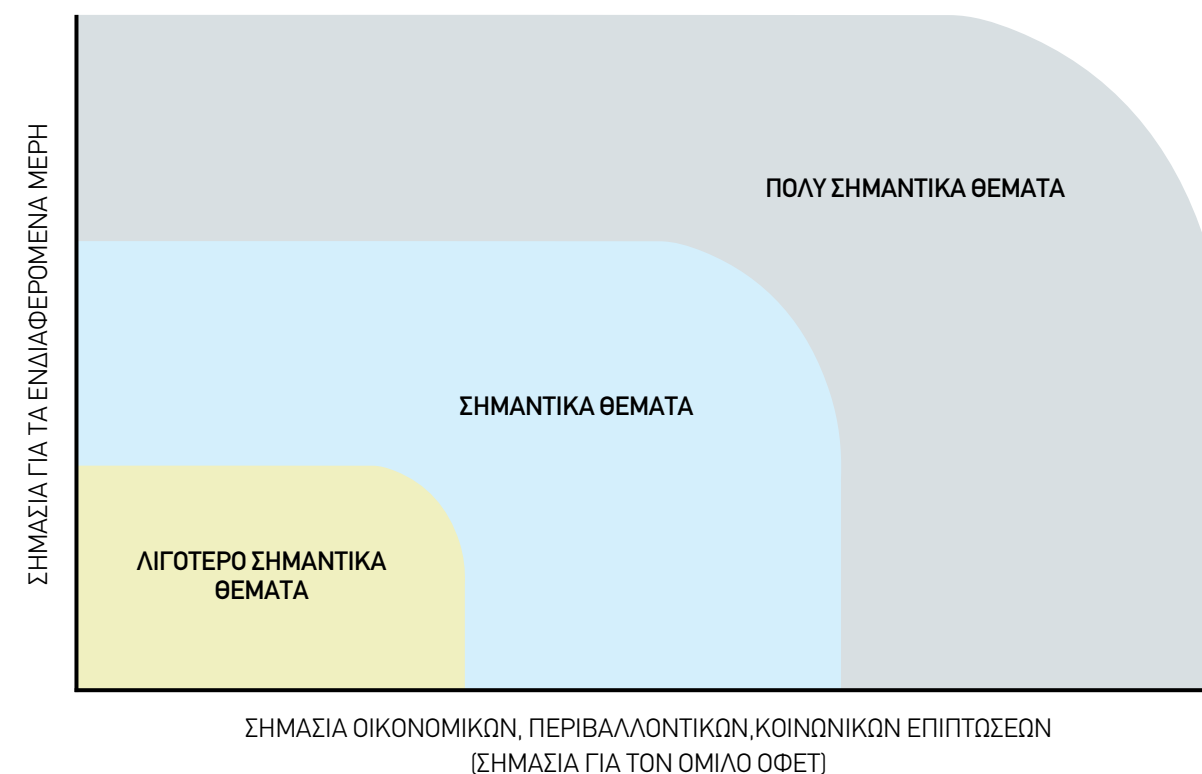
Εντοπισμός και ιεράρχηση των βασικών δεικτών με τη χρήση των κατευθυντήριων οδηγιών του GRI.

Διεξαγωγή έρευνας, μέσω ενός ποιοτικού ερωτηματολογίου για τον προσδιορισμό των ουσιαστικών θεμάτων σύμφωνα με την γνώμη των Ενδιαφερόμενων Μερών και της Διοίκησης.

Δημιουργία πίνακα (matrix) που προσδιορίζει τα ουσιαστικά θέματα.

Με τον υπολογισμό και των παραπάνω παραμέτρων, ως ουσιαστικά θέματα αναφέρονται:

- » Υγεία και ασφάλεια καταναλωτών
- » Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων
- » Εκπαίδευση και επιμόρφωση εργαζομένων
- » Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες
- » Παροχές εργαζομένων
- » Προστασία προσωπικών δεδομένων
- » Παρουσία στην τοπική αγορά
- » Ανθρώπινα δικαιώματα
- » Επενδύσεις στην τοπική κοινωνία
- » Ενέργεια
- » Οικονομική επίδοση
- » Νερό
- » Καταπολέμηση της διαφθοράς



- Πρακτικές Προμηθειών
- Αξιολόγηση Προμηθευτών
- Στήριξη τοπικών κοινωνιών
- Αντί-ανταγωνιστική συμπεριφορά
- Πρώτες ύλες
- Εκπομπές αερίων
- Διαχείριση αποβλήτων
- Μάρκετινγκ και Επικοινωνία
- Οικονομική επίδοση
- Παρουσία στην τοπική αγορά
- Επενδύσεις στην τοπική κοινωνία
- Καταπολέμηση της Διαφθοράς
- Ενέργεια
- Νερό
- Παροχές εργαζομένων
- Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση εργαζομένων
- Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες
- Ανθρώπινα δικαιώματα
- Προστασία προσωπικών δεδομένων
- Υγεία και ασφάλεια καταναλωτών



## Κοινωνία «Υπεύθυνα Μαζί»

Για τον ΟΦΕΤ, η αδιάκοπη προσπάθεια για διατήρηση της κοινωνικής, περιβαλλοντικής και πολιτιστικής προστασίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των δραστηριοτήτων του, που είναι πάντοτε συμμορφούμενες με την νομοθεσία, τους κανόνες επιχειρηματικής δεοντολογίας και τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα. Εφαρμόζει περιβαλλοντικούς κανόνες, προάγει το επιχειρηματικό ήθος και συνεισφέρει στην άμβλυνση κοινωνικών ανισοτήτων προωθώντας και ενθαρρύνοντας μια εταιρική κουλτούρα σεβασμού προς τις μελλοντικές γενιές και πίστης σε έναν καλύτερο κόσμο. Με δημιουργικότητα, ανθρωπιά και σημαντικές επενδύσεις ο Όμιλος χτίζει και αποδεικνύει τη διαχρονική του δέσμευση προς μια κοινωνία με βιώσιμο μέλλον.

Άμεση προτεραιότητα αποτελεί η ανάπτυξη, η παραγωγή και η διάθεση φαρμακευτικών προϊόντων προστιθέμε-

νης αξίας που θα απαλλάσσουν τους συνανθρώπους μας από ασθένειες και θα συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιείται:

- Εξασφάλιση πρόσβασης σε φαρμακευτικό και υγειονομικό υλικό.
- Συνεργασία με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) και ανάληψη πρωτοβουλιών, ώστε να εξασφαλιστεί ότι κανένας συνάνθρωπος μας δεν θα στερηθεί φάρμακα και περίθαλψη λόγω φυσικών καταστροφών, οικονομικών δυσκολιών και κοινωνικών αναταράξεων.
- Προαγωγή της ενημέρωσης του κοινού.
- Στοχευμένη ενημέρωση της δημοσιογραφικής και πανεπιστημιακής κοινότητας.

### Τοπικές Κοινότητες

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής του Ομίλου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, ο ΟΦΕΤ συνεργάζεται με μία σειρά φορέων με στόχο την ενεργή υποστήριξη των τοπικών κοινοτήτων σε όλη τη χώρα, ιδίως των ευπαθών ομάδων.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις απομακρυσμένες και ακριτικές περιοχές, όπου υλοποιούνται Ολιστικά Προγράμματα Στρατηγικής Σημασίας. Τα εν λόγω προγράμματα υποστηρίζουν ασθενείς, ευάλωτες

#### Συνοπτικά οι δράσεις του Ομίλου:

- Με την «**Αποστολής Ζωής**» ο Όμιλος στοχεύει στην ενίσχυση ευπαθών ομάδων σε ακριτικές – απομακρυσμένες περιοχές πραγματοποιώντας εντατικοποιημένες δράσεις προληπτικών οδοντιατρικών και ιατρικών εξετάσεων, σε συνεργασία με την Ελληνική Ενδοκρινολογική Εταιρεία και κατά τόπους Οδοντιατρικούς και Φαρμακευτικούς Συλλόγους.
- Με το πρόγραμμα «**Save the Sea**», το οποίο είναι στοχευμένο στην προστασία του Περιβάλλοντος και του θαλάσσιου πλούτου, σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές και ΜΚΟ που πραγματοποιούν υποθαλάσσιους καθαρισμούς, διοργανώνουμε εξορμήσεις καθαρισμού παράκτιων και υποθαλάσσιων περιοχών με τη συμμετοχή εργαζομένων αλλά και της τοπικής κοινωνίας.



κοινωνικές ομάδες, ερευνητές και νέους επιστήμονες, καθώς και το περιβάλλον.

#### Κοινωνικές Δράσεις (UNI-PHARMA & InterMed)

Ο Όμιλος ΟΦΕΤ στο πλαίσιο της Στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης πραγματοποιεί ποικίλες δραστηριότητες με τη συμμετοχή της τοπικής κοινότητας, με εθελοντικές δράσεις και μεγάλα περιβαλλοντικά Προγράμματα.

- Με τη συνεργασία με την «**Axion Hellas**» και τη στήριξη στην «**ΕΞΕΛΙΞΗ ΖΩΗΣ**» στόχος είναι νεαρά παιδιά να αποϊδρυματοποιηθούν και να ενταχθούν ισότιμα στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας.
- Με το Κινητό Εργαστήριο Επιστήμης - «**Science on the Go**», δίνεται στον Όμιλο η ευκαιρία να παρουσιάσει σε νέους επιστήμονες - φοιτητές - ζωντανά στο κινητό εργαστήριο τη δημιουργία διαφόρων σκευασμάτων.
- Ο Όμιλος κάθε χρόνο στηρίζει τις γενναίες γυναίκες που παλεύουν με τον καρκίνο μέσα από το έργο του **ΑΛΜΑ ΖΩΗΣ** με την αθρόα συμμετοχή των εργαζομένων στον ετήσιο αγώνα «Race for the Cure».
- Στο πλαίσιο της διαρκούς υποστήριξης των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων αλλά και της ενδυνάμωσης της νέας γενιάς, δημιουργήθηκε το 2018 το Ίδρυμα **AMKE «ΚΛΕΩΝ ΤΣΕΤΗΣ»**, εις μνήμην του δημιουργού των βιομηχανιών UNI-PHARMA & InterMed φαρμακοποιού και βιομήχανου Κλέωνα Τσέτη. Το Ίδρυμα στηρίζει νέους επιστήμονες από τον κλάδο της Φαρμακευτικής, της Ιατρικής, των Βιοεπιστημών γενικότερα, επιβραβεύοντας την αριστεία, την πρωτοπορία, την καινοτομία και τους αγώνες της νέας γενιάς επιστημόνων, έχοντας χρηματοδοτήσει περί τις 366 χιλ. ευρώ, σε ερευνητικά έργα, υποτροφίες νέων ερευνητών, φοιτητών, υποψηφίων διδακτόρων και επιστημόνων, σε καινοτόμες μελέτες για νέα μόρια, αναπλάσεις μεγάλων έργων, όπως αίθουσες πανεπιστημίων, αμφιθεάτρων, κλπ.



#### Ίδρυμα AMKE ΚΛΕΩΝ ΤΣΕΤΗΣ

Το Ίδρυμα **AMKE ΚΛΕΩΝ ΤΣΕΤΗΣ** αναδεικνύεται ως ένα σημαντικό μέσο που δημιουργήθηκε από τη διοίκηση του Ομίλου, με τις κυρίες Ιουλία και Ειρήνη Τσέτη στο προσκήνιο, αφιερωμένο στη μνήμη του πατέρα τους. Αποτελεί ένα βασικό μέσο υποστήριξης της νέας γενιάς επιστημόνων, με στόχο να μεταδώσει ένα ισχυρό μήνυμα: την επιθυμία να διατηρηθούν τα νέα ταλέντα στην Ελλάδα και να αναστρέψουν το κλίμα της μετανάστευσης. Αντιπροσωπεύει την ανάγκη για ανανέωση και αναζωογόνηση της χώρας μας, εγκαινιάζοντας μια νέα εποχή του «brain gain» μετά το «brain drain». Το Ίδρυμα εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της Στρατηγικής του Ομίλου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη, που επιδιώκει τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Εταιρική Υπευθυνότητα.

Το **2021** πραγματοποίησε δωρεές ύψους 107.792,83 ευρώ και το **2022** δωρεές ύψους 77.166,00 ευρώ. Οι εν λόγω δωρεές αφορούν ειδικότερα, σε ερευνητικά έργα,

υποτροφίες νέων ερευνητών, φοιτητών, υποψηφίων διδακτόρων και επιστημόνων, σε καινοτόμες μελέτες για νέα μόρια, αναπλάσεις μεγάλων έργων, όπως αίθουσες πανεπιστημίων, αμφιθεάτρων, κλπ.

Στο πλαίσιο των δωρεών μέσα από το Ίδρυμα AMKE ΚΛΕΩΝ ΤΣΕΤΗΣ αξίζει να σημειώσουμε δύο συγκεκριμένες ενέργειες:

- Τον Σεπτέμβριο του 2021, πραγματοποιήθηκαν τα εγκαίνια του αμφιθεάτρου της Φαρμακευτικής Σχολής Αθηνών του ΕΚΠΑ, προϋπολογισμού ύψους 120.000 ευρώ. Πρόκειται για ένα σύγχρονο και τεχνολογικά άρτιο αμφιθέατρο 100 θέσεων, δωρεά του Ιδρύματος AMKE ΚΛΕΩΝ ΤΣΕΤΗΣ.
- Υποτροφία το Νοέμβριο του 2021 σε φοιτητές Φαρμακευτικής εις μνήμην της φαρμακοποιού Γαρυφαλλιάς Ψαρράκου, η οποία δολοφονήθηκε τον Ιούλιο του 2021.



## Εργαζόμενοι «Οι Άνθρωποί μας είναι η Δύναμή μας»

Ο Όμιλος αναγνωρίζει ότι οι Άνθρωποί του είναι η δύναμή του, το πολυτιμότερο κεφάλαιο για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων, για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητάς του. Γι' αυτό δεσμεύεται ώστε να εξασφαλίζει άριστες συνθήκες εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας, με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα, αποφεύγοντας τις διακρίσεις και προσφέροντας ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης.

### Απασχόληση (UNI-PHARMA & InterMed)

Ο Όμιλος βρίσκεται σε επαγρύπνηση προκειμένου οι κατάλληλοι εργαζόμενοι να βρίσκονται στις κατάλληλες θέσεις. Για το λόγο αυτό προβαίνει σε ενέργειες που εξασφαλίζουν ότι μακροπρόθεσμα ο/η κάθε εργαζόμενος/η θα μπορεί να επιτελέσει με επιτυχία τα καθήκοντά του. Πιο συγκεκριμένα, προάγει την ισότητα μεταξύ φύλλων, με χαρακτηριστικό παράδειγμα ότι το 70%

της Ανώτερης Διοίκησης είναι γυναίκες. Στόχος είναι ο μικρόκοσμος της βιομηχανίας του Ομίλου ΟΦΕΤ, να αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση για την κοινωνία εν γένει.

Στον Όμιλο ΟΦΕΤ, δεν υπάρχουν εργαζόμενοι με ελεύθερη σχέση εργασίας



| 2020                          |                     |          |        |        |          |        |
|-------------------------------|---------------------|----------|--------|--------|----------|--------|
| Όμιλος ΟΦΕΤ                   | Αριθμός Εργαζομένων |          |        | %      |          |        |
| Τύπος Εργασίας                | Άνδρες              | Γυναίκες | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Σύνολο |
| Full Time                     | 255                 | 310      | 565    | 45,1%  | 54,9%    | 100%   |
| Part Time                     | 0                   | 0        | 0      | 0%     | 0%       | 0%     |
| Συνολικός Αριθμός Εργαζομένων | 255                 | 310      | 565    | 45,1%  | 54,9%    | 100%   |

| 2021                          |                     |          |        |        |          |        |
|-------------------------------|---------------------|----------|--------|--------|----------|--------|
| Όμιλος ΟΦΕΤ                   | Αριθμός Εργαζομένων |          |        | %      |          |        |
| Τύπος Εργασίας                | Άνδρες              | Γυναίκες | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Σύνολο |
| Full Time                     | 396                 | 228      | 624    | 63,46  | 36,54    | 100%   |
| Part Time                     | 0                   | 0        | 0      | 0%     | 0%       |        |
| Συνολικός Αριθμός Εργαζομένων | 396                 | 228      | 624    | 63,46  | 36,54    | 100%   |

| 2022                          |                     |          |        |        |          |        |
|-------------------------------|---------------------|----------|--------|--------|----------|--------|
| Όμιλος ΟΦΕΤ                   | Αριθμός Εργαζομένων |          |        | %      |          |        |
| Τύπος Εργασίας                | Άνδρες              | Γυναίκες | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Σύνολο |
| Full Time                     | 430                 | 265      | 695    | 61,87% | 38,13%   | 100%   |
| Part Time                     | 0                   | 0        | 0      | 0%     | 0%       | 0%     |
| Συνολικός Αριθμός Εργαζομένων | 430                 | 265      | 695    | 61,87% | 38,13%   | 100%   |

### Ο συνολικός αριθμός των μόνιμων υπαλλήλων ανά φύλο και περιοχή – UNI-PHARMA

| <br>Pharmaceutical Laboratories S.A. | <br>Άνδρες |      | <br>Γυναίκες |      | <br>Σύνολο |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                                                                                                                         | 2021                                                                                          | 2022 | 2021                                                                                            | 2022 | 2021                                                                                          | 2022 |
| ΑΤΤΙΚΗ                                                                                                                  | 158                                                                                           | 200  | 102                                                                                             | 174  | 260                                                                                           | 374  |
| ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ                                                                                                            | 6                                                                                             | 6    | 0                                                                                               | 0    | 6                                                                                             | 6    |
| ΗΠΕΙΡΟΣ, ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ, ΘΡΑΚΗ                                                                                               | 16                                                                                            | 18   | 4                                                                                               | 6    | 20                                                                                            | 24   |
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ                                                                                                         | 1                                                                                             | 1    | 0                                                                                               | 0    | 1                                                                                             | 1    |
| ΚΡΗΤΗ                                                                                                                   | 2                                                                                             | 2    | 0                                                                                               | 0    | 2                                                                                             | 2    |

### Ο συνολικός αριθμός των μόνιμων υπαλλήλων ανά φύλο και περιοχή - InterMed

| <br>Pharmaceutical Laboratories | <br>Άνδρες |      | <br>Γυναίκες |      | <br>Σύνολο |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                                                                                                                     | 2021                                                                                           | 2022 | 2021                                                                                             | 2022 | 2021                                                                                           | 2022 |
| ΑΤΤΙΚΗ                                                                                                              | 114                                                                                            | 128  | 70                                                                                               | 104  | 184                                                                                            | 232  |
| ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ                                                                                                        | 4                                                                                              | 4    | 0                                                                                                | 0    | 4                                                                                              | 4    |
| ΗΠΕΙΡΟΣ, ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ, ΘΡΑΚΗ                                                                                           | 15                                                                                             | 18   | 4                                                                                                | 6    | 19                                                                                             | 24   |
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ                                                                                                     | 0                                                                                              | 0    | 0                                                                                                | 0    | 0                                                                                              | 0    |
| ΚΡΗΤΗ                                                                                                               | 3                                                                                              | 3    | 0                                                                                                | 0    | 3                                                                                              | 3    |

Στη UNI-PHARMA κατά το 2021 ο άνδρες εργαζόμενοι έλαβαν 3,19 φορές υψηλότερο μισθό από τον εθνικό κατώτατο μισθό και οι γυναίκες 2,97 αντίστοιχα. Το 2022 οι άνδρες εργαζόμενοι έλαβαν 2,86 φορές και οι γυναίκες 2,71 φορές υψηλότερο μισθό από τον εθνικό κατώτατο μισθό.

Η μικρή μείωση της αναλογίας του συμφωνηθέντος μισθού προς τον κατώτατο το 2022, σε σχέση με το 2021 για τους άνδρες και τις γυναίκες οφείλεται στην αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού το 2022.

Στην InterMed κατά το 2021 ο άνδρες εργαζόμενοι έλαβαν 2,96 φορές υψηλότερο μισθό από τον εθνικό κατώτατο μισθό και οι γυναίκες 2,68 αντίστοιχα. Το 2022 οι άνδρες εργαζόμενοι έλαβαν 2,63 φορές και οι γυναίκες 2,32 φορές υψηλότερο μισθό από τον εθνικό κατώτατο μισθό.

Η μικρή μείωση της αναλογίας του συμφωνηθέντος μισθού προς τον κατώτατο το 2022, σε σχέση με το 2021 για τους άνδρες και τις γυναίκες οφείλεται στην αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού το 2022.



| Προσλήψεις εργαζομένων ανά φύλο |      |          |        |          |      |            |        |        |      |
|---------------------------------|------|----------|--------|----------|------|------------|--------|--------|------|
| Άνδρες                          |      | % Ανδρών |        | Γυναίκες |      | % Γυναικών |        | Σύνολο |      |
| 2021                            | 2022 | 2021     | 2022   | 2021     | 2022 | 2021       | 2022   | 2021   | 2022 |
| 20                              | 53   | 44.44%   | 62.35% | 25       | 32   | 55.55%     | 37.64% | 45     | 85   |

| Ηλικιακή κατανομή προσλήψεων ανά φύλο |        |      |          |        |          |      |            |        |        |      |
|---------------------------------------|--------|------|----------|--------|----------|------|------------|--------|--------|------|
|                                       | Άνδρες |      | % Ανδρών |        | Γυναίκες |      | % Γυναικών |        | Σύνολο |      |
|                                       | 2021   | 2022 | 2021     | 2022   | 2021     | 2022 | 2021       | 2022   | 2021   | 2022 |
| <30                                   | 10     | 22   | 22.22%   | 25.88% | 10       | 15   | 22.22%     | 17.64% | 20     | 37   |
| 30-50                                 | 9      | 30   | 20%      | 11%    | 15       | 14   | 33.33%     | 16.47% | 24     | 55   |
| >50                                   | 1      | 1    | 2.22%    | 1.17%  | 0        | 2    | 0          | 2.35%  | 1      | 3    |

| Γεωγραφική κατανομή προσλήψεων ανά φύλο |        |      |          |       |          |      |            |       |        |      |
|-----------------------------------------|--------|------|----------|-------|----------|------|------------|-------|--------|------|
|                                         | Άνδρες |      | % Ανδρών |       | Γυναίκες |      | % Γυναικών |       | Σύνολο |      |
|                                         | 2021   | 2022 | 2021     | 2022  | 2021     | 2022 | 2021       | 2022  | 2021   | 2022 |
| ΑΤΤΙΚΗ                                  | 16     | 38   | 5.88%    | 11.2% | 10       | 21   | 3.67%      | 6.19% | 26     | 59   |
| ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ                            | 1      | 0    | 0.36%    | 0     | 0        | 0    | 0          | 0     | 1      | 0    |
| ΗΠΕΙΡΟΣ<br>ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ<br>ΘΡΑΚΗ           | 0      | 2    | 0        | 0.58% | 0        | 2    | 0          | 0.58% | 0      | 4    |
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ<br>ΕΛΛΑΔΑ                      | 0      | 0    | 0        | 0     | 0        | 0    | 0          | 0     | 0      | 0    |
| ΚΡΗΤΗ                                   | 0      | 1    | 0        | 0.29% | 0        | 1    | 0          | 0.29% | 0      | 2    |



| Προσλήψεις εργαζομένων ανά φύλο |      |          |        |          |      |            |        |        |      |
|---------------------------------|------|----------|--------|----------|------|------------|--------|--------|------|
| Άνδρες                          |      | % Ανδρών |        | Γυναίκες |      | % Γυναικών |        | Σύνολο |      |
| 2021                            | 2022 | 2021     | 2022   | 2021     | 2022 | 2021       | 2022   | 2021   | 2022 |
| 26                              | 18   | 55.31%   | 39.13% | 21       | 28   | 44.68%     | 60.85% | 47     | 46   |

| Ηλικιακή κατανομή προσλήψεων ανά φύλο |        |      |          |        |          |      |            |        |        |      |
|---------------------------------------|--------|------|----------|--------|----------|------|------------|--------|--------|------|
|                                       | Άνδρες |      | % Ανδρών |        | Γυναίκες |      | % Γυναικών |        | Σύνολο |      |
|                                       | 2021   | 2022 | 2021     | 2022   | 2021     | 2022 | 2021       | 2022   | 2021   | 2022 |
| <30                                   | 3      | 8    | 7%       | 17.39% | 5        | 14   | 10.63%     | 30.43% | 8      | 22   |
| 30-50                                 | 20     | 8    | 43%      | 17.39% | 16       | 14   | 34%        | 30.43% | 36     | 22   |
| >50                                   | 3      | 2    | 6.38%    | 4.34%  | 0        | 0    | 0          | 0      | 3      | 2    |

| Γεωγραφική κατανομή προσλήψεων ανά φύλο |        |      |          |       |          |      |            |       |        |      |
|-----------------------------------------|--------|------|----------|-------|----------|------|------------|-------|--------|------|
|                                         | Άνδρες |      | % Ανδρών |       | Γυναίκες |      | % Γυναικών |       | Σύνολο |      |
|                                         | 2021   | 2022 | 2021     | 2022  | 2021     | 2022 | 2021       | 2022  | 2021   | 2022 |
| ΑΤΤΙΚΗ                                  | 14     | 13   | 7%       | 5.5%  | 13       | 15   | 6.5%       | 6.35% | 27     | 28   |
| ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ                            | 1      | 0    | 0.5%     | 0     | 0        | 0    | 0          | 0     | 1      | 0    |
| ΗΠΕΙΡΟΣ<br>ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ<br>ΘΡΑΚΗ           | 2      | 3    | 1%       | 1.27% | 0        | 3    | 0          | 1.27% | 2      | 6    |
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ<br>ΕΛΛΑΔΑ                      | 0      | 0    | 0        | 0     | 0        | 1    | 0          | 0.42% | 0      | 0    |
| ΚΡΗΤΗ                                   | 2      | 1    | 1%       | 0.42% | 0        | 0    | 0          | 0     | 2      | 1    |

Ο Όμιλος δε διαθέτει Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό του, παρακολουθεί τη σχετική εργατική νομοθεσία συμπερι-

λαμβανομένων των θεμάτων σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τις συνθήκες εργασίας και είναι σε πλήρη συμφωνία με την ΕΓΣΣΕ.

## Μισθολογικές Πολιτικές

Ο σχεδιασμός και ο καθορισμός των πολιτικών αμοιβών για τα μέλη του Ανώτατου Διοικητικού Οργάνου και των Ανώτατων Στελεχών είναι μια σύνθετη διαδικασία που περιλαμβάνει αρκετά στάδια και εμπλεκόμενα μέρη. Ο καθορισμός των πολιτικών αμοιβών για τα μέλη του Ανώτατου Διοικητικού Οργάνου και των Ανώτατων Στελεχών είναι μια διαδικασία που απαι-

τεί προσεκτική εποπτεία, συμμετοχή των Ενδιαφερομένων Μερών και συμβουλές από εξειδικευμένους επαγγελματίες. Η ισορροπία μεταξύ της διασφάλισης της ανταγωνιστικότητας των αμοιβών και της ικανοποίησης των Ενδιαφερομένων Μερών είναι κρίσιμη για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία και βιωσιμότητα της Εταιρείας.

## Κώδικας Κοινωνικής Κυκλοφορίας

Σε συνάρτηση με τις Αξίες του Ομίλου και με τον Κανονισμό Εργασίας δημιουργήθηκε ο Κώδικας Κοινωνικής Κυκλοφορίας που θέτει το πλαίσιο συνεργασίας, επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων. Σκοπός του κώδικα είναι να θέσει τα όρια συμπεριφο-

ράς και να αποσαφηνίσει το ιδανικό προφίλ των εργαζομένων εξασφαλίζοντας ένα υγιές κλίμα εργασίας και συνεργασίας. Επίσης ο κώδικας είναι ένα επιπλέον εργαλείο στα χέρια της στελεχιακής ομάδας του ΟΦΕΤ για να επιτευχθεί το Positive Impact στις ομάδες τους.

## Παροχές Εργαζομένων

Ο Όμιλος εφαρμόζει κλιμακωτό σύστημα αμοιβών που συνδέει αμοιβές με το επίπεδο και τη βαρύτητα των θέσεων, έτσι αμείβει τους ανθρώπους του λαμβάνοντας υπόψη το σύστημα αμοιβών και την πολυπλοκότητα και ποικιλία των ρόλων, παρέχοντας:

- Ιδιωτική Ασφάλιση
- Ετήσιο bonus βάσει επίτευξης στόχων
- Εταιρικό δώρο γάμου
- Εταιρικό δώρο τα Χριστούγεννα
- Εταιρικό δώρο / οικονομική επιβράβευση στη συνταξιοδότηση
- Δωροεπιταγή για κάθε παιδί τα Χριστούγεννα

- Εταιρικό δώρο γέννησης τέκνων
- Εταιρικό δώρο βάφτισης τέκνων
- Bazaars προϊόντων σε προνομιακές τιμές
- Έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις/αναγνωρίσεις
- Ειδικές άδειες με αποδοχές
- Εταιρικά αυτοκίνητα
- Κάλυψη εξόδων μετακίνησης

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως ο Όμιλος πραγματοποιεί σε συνεργασία με επιστημονική εξωτερική ομάδα, ανθρωπομετρικές μετρήσεις, μετρήσεις ανάλυσης σύστασης σώματος και έδωσε οδηγίες για μια ισορροπημένη διατροφή.

## Γονική Άδεια

Ο ΟΦΕΤ είναι πάντα δίπλα σε κάθε εργαζόμενο και την οικογένειά του. Εκτός από τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ακολουθεί πιστά, προσφέρει γονική άδεια σε όλους τους εργαζόμενους με παιδιά. Η

παροχή γονικής άδειας είναι μια σημαντική πολιτική που βοηθά στην ευημερία και την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογενειακή ζωή για τους εργαζόμενους ώστε να αναπτύξουν υγιείς και ευτυχισμένες οικογένειες.



## Υγεία και Ασφάλεια Εργαζομένων



Ο Όμιλος δίνει προτεραιότητα στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων του εφαρμόζοντας ολοκληρωμένα προγράμματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν εκτιμήσεις κινδύνου και εφαρμογή πρωτοκόλλων ασφαλείας για την ελαχιστοποίηση των ατυχημάτων, των τραυματισμών και των επαγγελματικών ασθενειών στο χώρο εργασίας. Στους εργαζόμενους παρέχονται προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για να διασφαλιστεί ότι κατανοούν και ακολουθούν τις διαδικασίες ασφαλείας.

Η φαρμακευτική παραγωγή περιλαμβάνει το χειρισμό διαφόρων επικίνδυνων ουσιών, συμπεριλαμβανομένων των δραστικών φαρμακευτικών συστατικών (API), των διαλυτών και των χημικών ουσιών. Ο Όμιλος εφαρμόζει αυστηρές διαδικασίες για τον ασφαλή χειρισμό, την αποθήκευση και την απόρριψη αυτών των ουσιών σύμφωνα με τους σχετικούς κανονισμούς και κατευθυντήριες γραμμές. Για την ελαχιστοποίηση των κινδύνων έκθεσης χρησιμοποιούνται μέτρα όπως ο ατομικός προστατευτικός εξοπλισμός (ΜΑΠ), τα συστήματα περιορισμού, ο εξαερισμός και η παρακολούθηση.

Ο ΟΦΕΤ διασφαλίζει ότι οι εγκαταστάσεις και ο εξοπλισμός παραγωγής του πληροί αυστηρά πρότυπα ασφαλείας. Πραγματοποιούνται τακτικές επιθεωρήσεις, συντήρηση και βαθμονόμηση του εξοπλισμού για την πρόληψη δυσλειτουργιών που θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια ή την ποιότητα του προϊόντος. Καθιερώνεται σχέδιο αντιμετώπισης έκτακτης ανάγκης και μέτρα πυρασφάλειας για την αποτελεσματική αντιμετώπιση πιθανών περιστατικών.

Στη φαρμακευτική παραγωγή, ιδίως για τα στείρα προϊόντα, οι καθαροί χώροι και τα αποστειρωμένα περιβάλλοντα είναι ζωτικής σημασίας. Εφαρμόζονται αυστηρά πρωτόκολλα και έλεγχοι για τη διατήρηση της καθαριότητας, τον έλεγχο της μόλυνσης και την πρόληψη της διασταυρούμενης μόλυνσης. Αυτοί περιλαμβάνουν κατάλληλες διαδικασίες ένδυσης, συστήματα φιλτραρίσματος του αέρα και τακτική παρακολούθηση του περι-

βάλλοντος για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τα απαιτούμενα πρότυπα στείροτητας.

Τα ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας ενσωματώνονται στα συστήματα ποιοτικού ελέγχου του Ομίλου. Αυστηρά μέτρα ποιοτικού ελέγχου εφαρμόζονται καθ' όλη τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα προϊόντα πληρούν τις προδιαγραφές ποιότητας, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας, της αποτελεσματικότητας και της καθαρότητας. Οι διαδικασίες ποιοτικού ελέγχου περιλαμβάνουν δοκιμές πρώτων υλών, δοκιμές κατά τη διαδικασία, δοκιμές τελικού προϊόντος και μελέτες σταθερότητας.

Ο Όμιλος οφείλει να συμμορφώνεται με πολυάριθμους κανονισμούς και κατευθυντήριες γραμμές Υγείας και Ασφάλειας που έχουν θεσπιστεί από τις ρυθμιστικές αρχές. Οι κανονισμοί αυτοί διέπουν διάφορες πτυχές, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικών παρασκευής, της επισήμανσης, της συσκευασίας, της διανομής και της αναφοράς ανεπιθύμητων συμβάντων. Η συμμόρφωση με αυτούς τους κανονισμούς είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της ασφάλειας και της αποτελεσματικότητας των φαρμακευτικών προϊόντων.

Ο ΟΦΕΤ καλλιεργεί μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης της Υγείας και της Ασφάλειας. Αυτό περιλαμβάνει τακτικές αξιολογήσεις, ελέγχους και παρακολούθηση για τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση και την εφαρμογή διορθωτικών ενεργειών. Στους εργαζόμενους παρέχονται προγράμματα συνεχούς κατάρτισης και εκπαίδευσης για την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης των πρακτικών Υγείας και Ασφάλειας.

Δίνοντας προτεραιότητα στην Υγεία και την Ασφάλεια, ο Όμιλος στοχεύει στην προστασία των εργαζομένων του, στη διασφάλιση της ποιότητας των προϊόντων του και στη διατήρηση της δέσμευσής του για την ευημερία των ασθενών και του περιβάλλοντος. Τα μέτρα αυτά συμβάλλουν στον γενικό στόχο της παροχής ασφαλών και αποτελεσματικών φαρμακευτικών προϊόντων στους καταναλωτές».

## Επιθεωρήσεις Υγείας και Ασφάλειας

Στο πλαίσιο διασφάλισης των κανόνων καλής πρακτικής για την παραγωγή φαρμακευτικών και ιατροτεχνολογικών προϊόντων θα πρέπει να πραγματοποιούνται από τον ΔΔΠΥΑ επιθεωρήσεις – έλεγχοι κατά την διάρκεια του έτους σε όλους τους χώρους της Εταιρείας, έτσι

ώστε να διαπιστωθεί εάν τηρούνται οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας από τους εργαζομένους και να βελτιστοποιηθεί η ενεργειακή και η περιβαλλοντική διαχείριση σε όλα τα επίπεδα της παραγωγικής και της διαχειριστικής κλίμακας.

## Κίνδυνοι, Ρίσκα και Περιστατικά

(UNI-PHARMA & InterMed)

Η έγκαιρη αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων που παρουσιάζονται κατά τη λειτουργία της Εταιρείας μπορεί να βελτιώσει την απόδοση των διεργασιών της και να της προσδώσει επιπρόσθετη αξιοπιστία έναντι των υπόλοιπων Ενδιαφερόμενων Μερών. Υπεύθυνος για τη διαχείριση κινδύνου είναι ο Ιδιοκτήτης κάθε

διεργασίας, σε συνεργασία με τον Διευθυντή Διασφάλισης Ποιότητας ή για θέματα της ευθύνης του, τον Διευθυντή Διασφάλισης Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας. Στην ομάδα μπορούν να προστεθούν και άλλα άτομα, ανάλογα με την εξειδίκευση ή την εμπειρία τους.



Ώρες Εκπαίδευσης  
(UNI-PHARMA & InterMed)

**28.000** ώρες εκπαίδευσης



Ώρες Εκπαίδευσης για  
Αναβάθμιση  
των Δεξιοτήτων  
(UNI-PHARMA & InterMed)

**988** ώρες εκπαίδευσης για  
προγράμματα reskilling & upskilling



ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ  
(UNI-PHARMA & InterMed)

το **100%** των εργαζομένων  
του Ομίλου λαμβάνει τακτικές αξιολογήσεις

## JUST GO ZERO 10 Years ZERO ACCIDENTS

Ο στόχος για την περίοδο 2021-2030 είναι η πλήρης εξάλειψη των εργατικών ατυχημάτων σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου, με την πρωτοβουλία «JUST GO ZERO - 10 Years ZERO ACCIDENTS». Αυτό σημαίνει τη διατήρηση και την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων για περισσότερα από 10 χρόνια, δημιουργώντας ένα περιβάλλον εργασίας όπου η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων είναι η προτεραιότητα.

Ο Όμιλος προχωρά στην πλήρη εναρμόνιση με τις νέες Περιβαλλοντικές Πολιτικές Βιωσιμότητας και Ανάπτυξης, αυτοματοποιώντας και ψηφιοποιώντας τις διαδικασίες Υγείας & Ασφάλειας των εγκαταστάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, έχει μπει σε εφαρμογή η σύγχρονη διαδικασία Άδειας Εργασίας η οποία παρέχει στο εξουσιοδοτημένο προσωπικό τη δυνατότητα να εκτελεί κάθε δραστηριότητα ψηφιακά, διασφαλίζοντας την ασφάλεια και αξιοπιστία των απαιτούμενων ενεργειών.

Με το έργο αυτό, οι διαδικασίες γίνονται ασφαλέστερες με την ενεργό συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε να εντοπίζονται συμβάντα, πριν οι ενδεχόμενοι κίνδυνοι επηρεάσουν την ασφάλεια, μέσω της συνεχούς ανάλυσης των δεδομένων λειτουργίας και της παροχής σχετικών πληροφοριών σε πραγματικό χρόνο. Γίνεται πιο αποτελεσματική και αποδοτική διαχείριση του EHS (Environmental Health and Safety) ενσωματώνοντας τη διαχείριση κινδύνου στις καθημερινές λειτουργίες. Τέλος, διασφαλίζεται η επιχειρησιακή συνέχεια μέσω της προστασίας της ακεραιότητας των περιουσιακών στοιχείων και της βελτιστοποίησης της παραγωγής.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τη διετία 2021-2022 δεν καταγράφηκε κανένα εργατικό ατύχημα και δεν υπήρξαν επαγγελματικές ασθένειες στους χώρους εργασίας σε καμία από τις δύο Εταιρείες του Ομίλου. Για τον Όμιλο, το θέμα της Υγείας και της Ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί δέσμευση ευθύνης και ουσιαστικό θέμα βιωσιμότητας.

Ειδικότερα, για το σύνολο των δραστηριοτήτων του

Ομίλου έχουμε ορίσει Υπεύθυνο Υγείας και Ασφάλειας, ο οποίος επιθεωρεί και ελέγχει την τήρηση όλων των σχετικών διαδικασιών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς ασφαλείας και τον εσωτερικό σχεδιασμό.

Ο ΟΦΕΤ επενδύει στη συνεχή και τακτική εκπαίδευση του συνόλου των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν σε έκτακτα περιστατικά που επηρεάζουν τόσο την ασφάλεια των ίδιων όσο και των υπολοίπων υπαλλήλων, ενώ έχει δημιουργήσει και εσωτερικές Ομάδες Πυρασφάλειας και Ομάδες Ανταπόκρισης σε Επείγοντα Περιστατικά («Emergency Response Teams») για την παροχή Α' Βοηθειών στους εργαζομένους για κάθε μία από τις δύο Εταιρείες του Ομίλου.

Επενδύουμε, επίσης, στη συνεχή και τακτική εκπαίδευση του συνόλου των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν σε έκτακτα περιστατικά που επηρεάζουν τόσο την ασφάλεια των ίδιων όσο και των υπολοίπων υπαλλήλων μας.

Εκτός των ανωτέρω, από το 2016 ο Όμιλος έχει αναλάβει μια σειρά από πρωτοβουλίες, με στόχο τη βελτίωση της επίδοσής του στους τομείς της Υγείας και της Ασφάλειας, ως κατωτέρω:

- Ενημέρωση των εργαζομένων για τους κινδύνους που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία τους, τα προληπτικά μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί, τα μέτρα και τις προφυλάξεις που πρέπει να τηρούν, καθώς και για τους κινδύνους που παραμένουν σε ορισμένες εργασίες ή θέσεις εργασίας και κάνουν αναγκαία τη χρήση των Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π.).
- Παροχή οδηγιών για την αποτελεσματική χρήση των Μ.Α.Π., με σχετική εκπαίδευση ή και εξάσκηση των εργαζομένων όποτε χρειάζεται.
- Περιοδικός έλεγχος της σωστής χρήσης των Μ.Α.Π.
- Φροντίδα για τη φύλαξή τους σε θέσεις με καλές συνθήκες καθαριότητας και υγιεινής.

- Διάθεση κατάλληλων διευκολύνσεων και μέσων για τις αναγκαίες συντηρήσεις, επισκευές και καθαρισμούς των Μ.Α.Π., σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή.
- Αντικατάστασή τους σε περίπτωση φθοράς ή όταν έχει λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους.
- Εγκατάσταση συστήματος παρακολούθησης θορύβου σε όλες τις επιχειρηματικές μας μονάδες. Στο πλαίσιο αυτό, θα εναρμονιστούν οι προσπάθειες που έως τώρα γίνονταν από κάθε επιχειρηματική μονάδα ανεξάρτητα.
- Εκπαίδευση του προσωπικού για την πρόληψη σοβαρών ατυχημάτων στις διάφορες εγκαταστάσεις του Ομίλου από το προσωπικό, που περιλαμβάνει την Αναφορά των παρ' ολίγον ατυχημάτων («Near Miss Reporting») στο Τμήμα Διαχείρισης Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας.



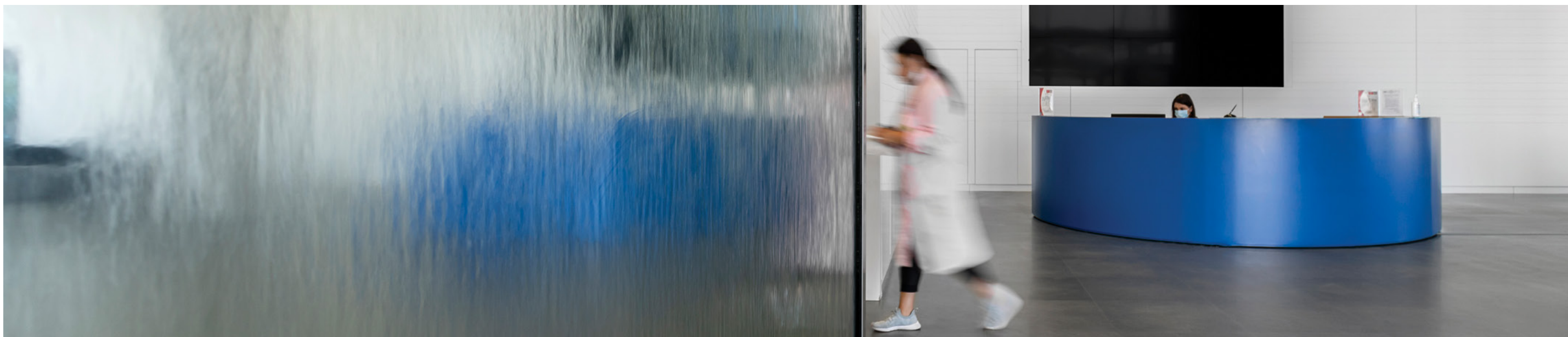
Στις εγκαταστάσεις των Εταιρειών του Ομίλου υλοποιούνται δράσεις Υγείας και Ασφάλειας στο χώρο εργασίας, στο πλαίσιο των δράσεων «**U & I Safe - UNI-PHARMA & InterMed - Stay Safe**».

Οι δράσεις για την Υγεία και Ασφάλεια συνοψίζονται κατωτέρω:

- Η λήψη μέτρων για τη μείωση της επικινδυνότητας των δραστηριοτήτων του Ομίλου.
- Η συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων.
- Η επιλογή κατάλληλων στελεχών και η συνεχής κατάρτισή τους.
- Η διερεύνηση όλων των συμβάντων.
- Η παροχή επαρκούς επαγγελματικής προστασίας και ασφάλειας σε όλους τους εργαζομένους.
- Η διεξαγωγή εσωτερικών ελέγχων με σκοπό την πρόληψη και επίλυση των προβλημάτων που σχετίζονται με τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας.
- Η λήψη κατάλληλων προληπτικών μέτρων στο χώρο εργασίας για πρόληψη τυχόν ατυχημάτων.

Για την αντιμετώπιση περιστατικών υγείας, ο ΟΦΕΤ έχει μεριμνήσει για την ύπαρξη φαρμακείων εξοπλισμένων με όλα τα απαραίτητα φάρμακα και υλικά πρώτων βοηθειών σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου. Το σύνολο των εργαζομένων του Ομίλου εκπαιδεύεται τακτικά ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί σε έκτακτα περιστατικά που επηρεάζουν τόσο την ασφάλεια των ίδιων, όσο και των προϊόντων.

Κάθε χρόνο το Μάρτιο, πραγματοποιείται εκπαίδευση και πρακτική άσκηση εργαζομένων σε UNI-PHARMA και InterMed, σε θέματα Πυρασφάλειας και Αντιμετώπισης Φυσικών Καταστροφών. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε με επιτυχία Άσκηση Εκκένωσης για τη διασφάλιση της ετοιμότητας του προσωπικού σε καταστάσεις εκτάκτου ανάγκης σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου.



## Ακαδημία ΟΦΕΤ

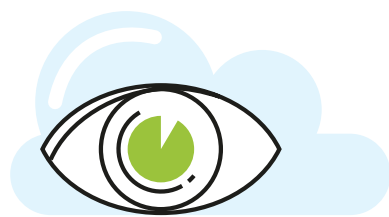
Ο Όμιλος συνεχίζει να αυξάνει το ανθρώπινο δυναμικό του με νέες προσλήψεις και μέσω της Ακαδημίας ΟΦΕΤ πραγματοποιεί συνεχώς προγράμματα εκπαίδευσης έχοντας ως απώτερο στόχο την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των ανθρώπων του. Η Ακαδημία ΟΦΕΤ είναι η «ομπρέλα» κάτω από την οποία βρίσκουν στέγη όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα και λοιπές εκπαιδευτικές φύσης δραστηριότητες, που διοργανώνει ο Όμιλος όχι μόνο για λογαριασμό του προσωπικού του,

αλλά και για λογαριασμό προσωπικού τρίτων φορέων (π.χ. πελάτες, συνεργάτες, φοιτητές, κλπ). Επιπλέον, προωθεί πολλαπλές πηγές εκπαίδευσης και ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένων σεμιναρίων που δίνουν έμφαση σε αναγνωρισμένους φορείς εκπαίδευσης εξωτερικά και εκπαιδεύσεων εσωτερικά, ταξιδιών σε συνέδρια, και projects βελτίωσης προϊόντων και διαδικασιών. Τέλος, υποστηρίζει οικονομικά την εκπαίδευση και την αναβάθμιση της παιδείας των εργαζομένων.



### ΑΠΟΣΤΟΛΗ

Αποστολή της Ακαδημίας είναι να προσφέρει, άμεσα ή μέσω άλλων, κατάλληλων εκπαιδευτικών φορέων & ιδρυμάτων, πρακτικές εκπαιδεύσεις, βιωματικά εργαστήρια και άλλες εκπαιδευτικές φύσης on και off the job δραστηριότητες που προάγουν την εφαρμοσμένη γνώση και συνεισφέρουν στη διασύνδεση της γνώσης με την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη.



### ΟΡΑΜΑ

Όραμα της Ακαδημίας είναι να συνεισφέρει στην αναβάθμιση των προσόντων των στελεχών και του προσωπικού, να καλλιεργήσει μια κουλτούρα διαρκούς μάθησης και να προετοιμάσει τα στελέχη του αύριο. Να κάνει πράξη, δηλαδή, την εταιρική αξία της μάθησης.

## Διαφορετικότητα και Ίσες Ευκαιρίες

Ο Όμιλος από το 2017 έχει προχωρήσει στην αναθεώρηση του κώδικα ηθικής και δεοντολογίας του οποίου οι ρυθμίσεις συμμορφώνονται με την ισχύουσα εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, με τον κανονισμό εργασίας του Ομίλου και με τις δέκα αρχές του UN Global Compact.

Με αυτόν τον Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας ο ΟΦΕΤ, δεσμεύεται να δημιουργήσει ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους και τους εξωτερικούς του συνεργάτες, όπου δεν υπάρχουν αθέμιτες ή ανήθικες συμπεριφορές. Σε αυτό το περιβάλλον, κάθε άτομο έχει την ελευθερία να εκφράζει τις απόψεις του και να αντιμετωπίζεται με σεβασμό, δικαιοσύνη και ισότητα.

Η αποδοχή της διαφορετικότητας και η εξάλειψη των ανισοτήτων αποτελούν βασικές αρχές που καθοδηγούν τη Στρατηγική του Ομίλου. Το 3% του συνολικού αριθμού προσωπικού του Ομίλου αποτελείται από εργαζόμενους διαφόρων εθνικοτήτων, όπως Αλβανούς, Σύριους, Ινδούς, Φιλιππινέζους, Ουκρανούς κ.ά., οι οποίοι εργάζονται σε διάφορα τμήματα του Ομίλου.

Κατά τη διάρκεια της διετίας 2021-2022, δεν καταγράφηκε κανένα περιστατικό διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, εθνικότητας, φυλής, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων κ.λπ., συμπεριλαμβανομένων των περιστατικών παρενόχλησης, σε όλες τις δραστηριότητες του Ομίλου.

## Ανθρώπινα Δικαιώματα

Ο ΟΦΕΤ έχει δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαδικασιών και πολιτικών έχοντας ως στόχο την εξασφάλιση ενός άριστου, ασφαλούς και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος, που σέβεται τον άνθρωπο και προάγει την εμπιστοσύνη, το ομαδικό πνεύμα και την αποτελεσματικότητα.

Αποτελεί δέσμευσή για τον Όμιλο, να παρέχει στο προσωπικό και τους εξωτερικούς συνεργάτες έναν υγιή και ασφαλή χώρο εργασίας, γι' αυτό οι δραστηρι-

ότητες του διεξάγονται σε συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, τα εταιρικά πρότυπα και τις βέλτιστες πρακτικές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και λαμβάνει όλα τα σχετικά ενδεδειγμένα μέτρα, σε τεχνικό, οργανωτικό και προσωπικό επίπεδο. Κάθε εργαζόμενος είναι προσωπικά υπεύθυνος για την προστασία της Υγείας και Ασφάλειας στο χώρο εργασίας, στον μέγιστο βαθμό που προβλέπουν τα εργασιακά του καθήκοντα και στο μέτρο των γνώσεων, των ικανοτήτων και της εμπειρίας του.

## Ποικιλομορφία των οργάνων διακυβέρνησης και των εργαζομένων (UNI-PHARMA)



| Το ποσοστό των υπαλλήλων ανά κατηγορία σε κάθε μια από τις ακόλουθες κατηγορίες πολυπλοκότητας |        |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 2021                                                                                           |        |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|                                                                                                | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| PERSONNEL                                                                                      | 141    | 63.12% | 36.87%   | 1.41%                    | 60.99%                  | 33.33%                   | 4.26%                    | 0                  |
| BLUE-COLLAR                                                                                    | 160    | 63.12% | 36.87%   | 1.87%                    | 51.87%                  | 40.62%                   | 5.62%                    | 0                  |
| MANAGERS                                                                                       | 23     | 60.86% | 39.13%   | 0                        | 39.13%                  | 47.82%                   | 13.04%                   | 0                  |
| BOD                                                                                            | 5      | 60%    | 40%      | 20%                      | 0                       | 0                        | 60%                      | 20%                |
| 2022                                                                                           |        |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|                                                                                                | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| PERSONNEL                                                                                      | 158    | 60.12% | 39.87%   | 7.20%                    | 56.82%                  | 29.64%                   | 6.33%                    | 0                  |
| BLUE-COLLAR                                                                                    | 175    | 66.85% | 33.14%   | 2.85%                    | 55.42%                  | 36.75%                   | 5.14%                    | 0                  |
| MANAGERS                                                                                       | 24     | 62.50% | 37.50%   | 0                        | 37.50%                  | 50%                      | 12.50%                   | 0                  |
| BOD                                                                                            | 5      | 60%    | 40%      | 20%                      | 0                       | 0                        | 60%                      | 20%                |

| Το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται στα όργανα διακυβέρνησης της Εταιρείας σε κάθε μια από τις ακόλουθες κατηγορίες πολυπλοκότητας |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 2021                                                                                                                                |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|                                                                                                                                     | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| ΔΙΟΙΚΗΣΗ                                                                                                                            | 60%    | 40%      | 20%                      | 0                       | 0                        | 60%                      | 20%                |
| 2022                                                                                                                                |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|                                                                                                                                     | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| ΔΙΟΙΚΗΣΗ                                                                                                                            | 60%    | 40%      | 20%                      | 0                       | 0                        | 60%                      | 20%                |

Η ποικιλία ως προς την καταγωγή, τον πολιτισμό, τις γλώσσες και τις ιδέες των ανθρώπων μας βοηθούν να διατηρούμε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα με αιχμή την καινοτομία. Γι' αυτό δίνουμε αξία στην πολυμορφία και μεταχειριζόμαστε με σεβασμό, δίκαια και ισότητα όλους τους εργαζομένους μας, αλλά και όλους τους ανθρώπους που ζητούν εργασία από

τον Όμιλο, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες επιλογής, ένταξης, αμοιβής, αναγνώρισης, ανάπτυξης και εξέλιξης, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, ηλικίας, εθνότητας, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, ιθαγένειας, γενετικών πληροφοριών και κάθε άλλης συναφούς κατηγοριοποίησης.

Ποικιλομορφία των οργάνων διακυβέρνησης και των εργαζομένων (InterMed)



| Το ποσοστό των υπαλλήλων ανά κατηγορία σε κάθε μια από τις ακόλουθες κατηγορίες πολυπλοκότητας |        |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 2021                                                                                           |        |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|                                                                                                | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| PERSONNEL                                                                                      | 124    | 65.32% | 33.87%   | 0.80%                    | 68.54%                  | 29.83%                   | 0                        | 0                  |
| BLUE-COLLAR                                                                                    | 91     | 63.73% | 36.26%   | 1.09%                    | 60.43%                  | 37.36%                   | 1.09%                    | 0                  |
| MANAGERS                                                                                       | 14     | 57.14% | 42.85%   | 0                        | 35.71%                  | 57.14%                   | 7.14%                    | 0                  |
| BOD                                                                                            | 3      | 33.33% | 66.66%   | 0                        | 33.33%                  | 0                        | 66.66%                   | 0                  |

| 2022        |        |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|-------------|--------|--------|----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
|             | Σύνολο | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| PERSONNEL   | 124    | 65.32% | 33.87%   | 0.80%                    | 68.54%                  | 29.83%                   | 0                        | 0                  |
| BLUE-COLLAR | 91     | 63.73% | 36.26%   | 1.09%                    | 60.43%                  | 37.36%                   | 1.09%                    | 0                  |
| MANAGERS    | 14     | 57.14% | 42.85%   | 0                        | 35.71%                  | 57.14%                   | 7.14%                    | 0                  |
| BOD         | 3      | 33.33% | 66.66%   | 0                        | 33.33%                  | 0                        | 66.66%                   | 0                  |

| Το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται στα όργανα διακυβέρνησης της Εταιρείας σε κάθε μια από τις ακόλουθες κατηγορίες πολυπλοκότητας |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 2021                                                                                                                                |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|                                                                                                                                     | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| ΔΙΟΙΚΗΣΗ                                                                                                                            | 33.33% | 66.66%   | 0                        | 33.33%                  | 0                        | 66.66%                   | 0                  |

| 2022     |        |          |                          |                         |                          |                          |                    |
|----------|--------|----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
|          | Άνδρες | Γυναίκες | Generation Z (1997-2012) | Millennials (1981-1996) | Generation X (1965-1980) | Baby boomers (1946-1964) | Silent (1928-1945) |
| ΔΙΟΙΚΗΣΗ | 33.33% | 66.66%   | 0                        | 33.33%                  | 0                        | 66.66%                   | 0                  |

Πρωτοβουλία Κατά της Παρενόχλησης

Ο Όμιλος δραστηριοποιείται επαγγελματικά και με σεβασμό στο εργασιακό περιβάλλον και δεν ανέχεται καμία μορφή παρενόχλησης, είτε είναι σωματική είτε λεκτική, ανεξαρτήτως πηγής προέλευσης (συνάδελφος, πελάτης, προμηθευτής, κλπ.). Με τον όρο παρενόχληση, εννοούμε οποιαδήποτε συμπεριφορά

που στοχεύει στην παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, ανεξάρτητα από το εάν αποτελεί μορφή διάκρισης και συμπεριλαμβάνει παρενόχληση λόγω φύλου ή άλλων λόγων διάκρισης.

Δέσμευση ως προς την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και των εξωτερικών συνεργατών αποτελεί δέσμευση για την Εταιρεία, όλοι οι εργαζόμενοι της

οποίας οφείλουν να τα χειρίζονται με τη δέουσα επιμέλεια και εμπιστευτικότητα, στο πλαίσιο και της ισχύουσας νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.



## Περιβάλλον «Το Μέλλον είναι η Βιώσιμη Ανάπτυξη»

Ως Βιομηχανία, με ενεργή παραγωγή υψηλών τεχνικών προδιαγραφών, ο ΟΦΕΤ αισθάνεται έντονα ότι το Μέλλον είναι η Βιώσιμη Ανάπτυξη και η Κυκλική Οικονομία. Ο σεβασμός και η φροντίδα για το περιβάλλον και γενικότερα για το οικοσύστημα, είναι κοινός παρονομαστής σε κάθε δραστηριότητα του Ομίλου. Έτσι, λειτουργεί πάντα ως υπεύθυνος οργανισμός που έχει ενστερνισθεί τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης, της ανάπτυξης δηλαδή που γίνεται με γνώμονα το περιβάλλον και που βασίζεται στον αλληλοσεβασμό και στην ευθύνη απέναντι στις μελλοντικές γενιές.

## Περιβαλλοντική Πολιτική Ομίλου ΟΦΕΤ

Η Διοίκηση του Ομίλου ΟΦΕΤ, μέσω της Πολιτικής Περιβάλλοντος, δεσμεύεται για τα εξής:

- Πλήρης συμμόρφωση προς τις ισχύουσες εθνικές και κοινοτικές περιβαλλοντικές νομοθετικές απαιτήσεις, καθώς και προς άλλες απαιτήσεις συμμόρφωσης του Ομίλου.
- Εκπαίδευση και ενθάρρυνση όλου του προσωπικού για την εμπλοκή του σε δράσεις περιβαλλοντικής προστασίας του τομέα αρμοδιότητάς του.
- Συστηματική αναγνώριση, αξιολόγηση και έλεγχος όλων των περιβαλλοντικών πλευρών και επιπτώσεων που προκύπτουν από τη λειτουργία του Ομίλου, με στόχο τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την αποφυγή, τον έλεγχο ή/και τη μείωση οποιασδήποτε αρνητικής επίπτωσης στο περιβάλλον.
- Επιδίωξη ελαχιστοποίησης και εξασφάλιση της ορθής διάθεσης και διαχείρισης όλων των παραγόμενων αποβλήτων από τους χώρους των μονάδων παραγωγής, εφαρμόζοντας βέλτιστες διαθέσιμες τεχνικές, τεχνικές ανάκτησης, καθώς και επαναχρησιμοποίησης και ανακύκλωσης, όπου είναι δυνατό.
- Καθιέρωση, τεκμηρίωση και ανασκόπηση Περιβαλλοντικών Σκοπών και Στόχων μέσω της χρήσης μετρήσιμων Περιβαλλοντικών Δεικτών και γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων αυτών στα Ενδιαφερόμενα Μέρη.
- Προστασία του περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης της περιβαλλοντικής ρύπανσης και άλλων ειδικών δεσμεύσεων που σχετίζονται με το πλαίσιο λειτουργίας του Ομίλου, μέσω του κατάλληλου σχεδιασμού των προϊόντων, των διεργασιών και των δραστηριοτήτων της.

Γενικότερα, στον Όμιλο, η προστασία του περιβάλλοντος και η εξοικονόμηση ενέργειας αποτελούν πρωταρχικό μέλημα. Στο πλαίσιο αυτό, οι δράσεις που υλοποιεί για την προστασία του περιβάλλοντος δεν περιορίζονται σε εκείνες που επιβάλλει η περιβαλλοντική νομοθεσία. Έτσι, παρακολουθεί εντατικά τις επιδράσεις των δραστηριοτήτων του και πραγματοποιεί μία σειρά εθελοντικών δράσεων και παρεμβάσεων που στόχο έχουν τη μείωση

των περιβαλλοντικών του επιπτώσεων, τη μείωση του ενεργειακού και περιβαλλοντικού αποτυπώματος, την εξοικονόμηση των φυσικών πόρων καθώς και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του κοινού σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και υιοθέτησης μιας υπεύθυνης στάσης ζωής.

Και οι δύο Εταιρείες του Ομίλου είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση των περιβαλλοντικών θεμάτων που τις αφορούν, όπως ο εντοπισμός των περιβαλλοντικών πλευρών που σχετίζονται με τις δραστηριότητές τους, η παρακολούθηση της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, καθώς και η λήψη μέτρων με στόχο τη μείωση της κατάλυσης των φυσικών πόρων και της ενέργειας.



## Δέσμευση ως προς το Περιβάλλον

Ο Όμιλος παρουσίασε την πρόοδο και τις δεσμεύσεις του σε θέματα ESG για την περίοδο 2025-2030

Η μείωση του αποτυπώματος άνθρακα, η μείωση των αποβλήτων και η ανάπτυξη μιας περιβαλλοντικά υπεύθυνης εφοδιαστικής αλυσίδας, αποτελούν ουσιαστικές δεσμεύσεις του Ομίλου στο πλαίσιο των μακροπρόθεσμων στόχων του σε θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και διακυβέρνησης (ESG). Επιπλέον, το 2019 ξεκίνησε η αναθεώρηση των Συστημάτων

Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, με σκοπό την εκπλήρωση των νέων προδιαγραφών πιστοποίησης, όπως καθορίζονται από το πρότυπο ISO 14001:2015. Αξίζει να σημειωθεί ότι, το 2021 και το 2022 δεν υπήρξε κανένα πρόστιμο και καμία περίπτωση μη συμμόρφωσης με την περιβαλλοντική νομοθεσία που να αφορούσε τις Εταιρείες του Ομίλου.

## Περιβαλλοντικές Δράσεις

«U & I Green» - UNI-PHARMA & InterMed - Εσύ και Εγώ νοιαζόμαστε για το περιβάλλον

Οι δράσεις κινούνται σε δύο άξονες:



Την «**Περιβαλλοντική Διαχείριση**», η οποία συγκεντρώνει το σύνολο των ενεργειών σε εταιρικό επίπεδο για τη συνεχή βελτίωση των οικολογικών επιδόσεων των βιομηχανικών μονάδων.



Την «**Περιβαλλοντική Προάσπιση**», την ευθύνη να ξεπερνά ο Όμιλος τα στενά όρια των Κατευθυντήριων Οδηγιών σε τομείς όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

- Διαχείριση λυμάτων και αποβλήτων
- Ανακύκλωση υλικών συσκευασίας και γραφικής ύλης
- Περιορισμός εκπομπών ρύπων από τα οχήματα και την παραγωγική υποδομή του Ομίλου
- Ορθολογική χρήση ενέργειας
- Βιοκλιματικός προσανατολισμός των εγκαταστάσεων
- Απομάκρυνση όλων των οργανικών διαλυτών από τις παραγωγικές διεργασίες

Η Διοίκηση του Ομίλου, υπογραμμίζει την περιβαλλοντικά υπεύθυνη στάση της και τη δέσμευσή της στις αρχές της Κυκλικής Οικονομίας και της Βιώσιμης Ανάπτυξης. Με σεβασμό στο περιβάλλον, επενδύει συστηματικά σε δράσεις και πρακτικές πράσινης ανάπτυξης που μειώνουν το περιβαλλοντικό αποτύπωμα του Ομίλου, εξασφαλίζουν εξοικονόμηση της ενέργειας και συμβάλλουν στη βέλτιστη περιβαλλοντική επίδοσή του. Η διαρκής βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων του Ομίλου, καθώς και η έμπρακτη εφαρμογή των αρχών της Κυκλικής Οικονομίας είναι για τον Όμιλο δέσμευση που υλοποιείται συστηματικά με μετρήσιμους στόχους. Ο Όμιλος επενδύει σε πράξεις μακροπρόθεσμης ωφέλειας, δημιουργώντας αξία για την κοινωνία αλλά και την εγχώρια οικονομία.

Στοχεύει στην ορθή διαχείριση των υδάτινων πόρων, στη χρήση βιώσιμων πρώτων υλών και στην ανάπτυξη προϊόντων με συσκευασίες βελτιωμένης απόδοσης

## Δράσεις «SAVE THE SEA»

Σημαντικές δράσεις για την προστασία του Περιβάλλοντος και του θαλάσσιου οικοσυστήματος, πραγματοποιεί η Green Team του Ομίλου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Τσέτη (με τις φαρμακοβιομηχανίες UNI-PHARMA & InterMed) στα νησιά του Αιγαίου.

Η ομάδα ειδικότερα, πραγματοποιεί κάθε χρόνο υποβρύχιο και παράκτιο καθαρισμό στις παραλίες των νησιών Αιγαίου και περισυλλογή πλαστικών, σε συνεργασία με τον Ελληνικό Περιβαλλοντικό Οργανισμό «All for Blue» και την εξειδικευμένη σε καταδύσεις Ομάδα του, υπό το πρίσμα των δράσεων «U & I Care - UNI-PHARMA & INTERMED - Εσύ και Γω Νοιαζόμαστε» και ειδικότερα των πράσινων δράσεων «U & I Green - UNI-PHARMA & InterMed - Εσύ και Γω Νοιαζόμαστε για το περιβάλλον».

Οι δράσεις αυτές μπορούν να αναδειχθούν ως το πιο επιτυχημένο από τα μέτρα μείωσης των θαλάσσιων πλαστικών απορριμμάτων, καθώς ενδέχεται να αποτρέψει σε ετήσια βάση 16.000 τόνους θαλάσσιων απορριμμάτων έως το 2030, καθώς και να εξοικονομήσει την εκπομπή 620.000 τόνων ισοδύναμου CO<sub>2</sub>, συμβάλλοντας στην ανάσχεση της κλιματικής αλλαγής.

βιωσιμότητας, δηλ. με δυνατότητα ανακύκλωσης, χρήση εναλλακτικών υλικών, εξοικονόμηση όγκου ή βάρους υλικών συσκευασίας κλπ., καθώς και με αντικατάσταση συμβατικών λαμπτήρων με LED, για εξοικονόμηση ενέργειας.

Το επίκεντρο της προσοχής του Ομίλου θα είναι η αποτελεσματική διαχείριση των πόρων, με έμφαση στη βελτιστοποίηση της χρήσης του νερού και της ενέργειας. Αυτό περιλαμβάνει τον εξορθολογισμό της χρήσης υδάτινων πόρων, την προστασία του υδροφόρου ορίζοντα και τη βελτιστοποίηση της κατανάλωσης ενέργειας. Αρχικά, προγραμματίζεται η εκπόνηση ενός σχεδίου για την καταγραφή της κατανάλωσης ενέργειας από μηχανήματα και διαδικασίες, ενώ στη συνέχεια θα ακολουθήσει ένα πλάνο δράσης για τη βελτιστοποίηση της κατανάλωσης, αλλά και μεταγενέστερα η πιστοποίηση του Ομίλου σύμφωνα με τα πρότυπα ISO 50001.

**«SAVE THE SEA: Η Green Team της UNI-PHARMA στη Μύκονο και στην Τήνο. Νοιαζόμαστε για καθαρές θάλασσες και ακτές!»**

Με το σύνθημα «Save the Sea», η δυναμική Ομάδα του ΟΦΕΤ, βρέθηκε στα 2 νησιά, προκειμένου να καθαρίσει τις θάλασσες και τις ακτές (με υποβρύχια και παράκτια μέσα). Η εθελοντική Ομάδα έδρασε για ακόμη μία φορά υπό την έμπειρη καθοδήγηση της εθελοντικής Οργάνωσης All for Blue.



## Κατανάλωση Ενέργειας UNI-PHARMA & InterMed

### Εξοικονόμηση ηλεκτρικής ενέργειας

Η ηλεκτρική ενέργεια χρησιμοποιείται για τη λειτουργία του υποστηρικτικού εξοπλισμού παραγωγής, του εξοπλισμού προστασίας περιβάλλοντος (ψύκτες, κεντρικές κλιματιστικές μονάδες, αποκονιοποιητές, αφυγραντές), τον φωτισμό της εγκατάστασης, για τα όργανα του Εργαστηρίου Ποιοτικού Ελέγχου, τους Η/Υ και εκτυπωτές που βρίσκονται στο χώρο των γραφείων. Μεταξύ άλλων, μερικές ενδεικτικές πρακτικές που έχει ακολουθήσει ο Όμιλος στοχεύοντας στον έλεγχο και τη μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας, μέσω των δράσεων «U & I Green», είναι:

- Η προσεκτική χρήση φωτισμού, τόσο με τη χρήση τεχνολογιών, όπως οι αυτοματοποιημένοι μηχανισμοί με φωτοκύτταρα, αντί για τη χρήση συμβατικών διακοπών, όσο και με την εφαρμογή άλλων πρακτικών μεθόδων.
- Η αντικατάσταση των συμβατικών λαμπτήρων με λαμπτήρες εξοικονόμησης ενέργειας στο σύνολο των εγκαταστάσεών μας.
- Η χρήση οθονών νέας τεχνολογίας σε ποσοστό 100% στο σύνολο των οθονών του Ομίλου.
- Η μείωση των αναγκών φωτισμού στους χώρους που λειτουργούν τα αυτοματοποιημένα μηχανήματα, τα οποία αναλαμβάνουν το 80% των εργασιών.
- Η προσαρμογή στις βάρδιες του προσωπικού, ώστε το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας του να εκτελείται κατά τη διάρκεια της ημέρας, σε περιόδους με μειωμένο όγκο εργασιών.

- Η πρόσληψη εξειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού στα Τμήματα Παραγωγής, Συντήρησης και Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, με σκοπό την καλύτερη οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, του μηχανολογικού εξοπλισμού, της αναβάθμισης των διαδικασιών και της διαχείρισης των επικίνδυνων και μη αποβλήτων.
- Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για την εξοικονόμηση ενέργειας στους χώρους εργασίας.
- Η χρήση των νέων εγκαταστάσεων τόσο της UNI-PHARMA όσο και της InterMed S.A., οι οποίες διαθέτουν σύγχρονο και λιγότερο ενεργοβόρο μηχανολογικό εξοπλισμό, με υψηλότερη παραγωγική ικανότητα και απόδοση, ενώ το νέο βιοκλιματικό κτήριο της UNI-PHARMA έχει κατασκευαστεί βάσει βιοκλιματικών κριτηρίων και προδιαγραφών εξοικονόμησης ενέργειας.
- Η αναβάθμιση όλων των διαδικασιών του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας ISO 9001 και Περιβάλλοντος ISO 14001, με τα νέα πρότυπα που εκδόθηκαν τέλη του 2015, με σκοπό την καλύτερη καταγραφή και έλεγχο όλων των διεργασιών που συνθέτουν τη λειτουργία των εγκαταστάσεων των εταιρειών του Ομίλου.
- Η αναβάθμιση όλων των Περιβαλλοντικών Σκοπών και Στόχων ανά παραγόμενο τεμάχιο και για τις δύο Εταιρείες, με στόχο να λαμβάνεται υπόψη η περιβαλλοντική απόδοση κατά τη λειτουργία όλων των εγκαταστάσεων και να αντικατοπτρίζεται καλύτερα το περιβαλλοντικό αποτύπωμα των δύο Εταιρειών του Ομίλου.

## UNI-PHARMA καταναλώσεις 2021-2022

### Καταναλώσεις εντός UNI-PHARMA



| Καταναλώσεις εντός του Οργανισμού                                                                       |            |            |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| ΕΙΔΟΣ                                                                                                   | 2021       | 2022       | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ (Nm³)    | 3.480.764  | 2.502.838  | -28,1%               |
|  ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ (KWh) | 174.480,00 | 114.915,00 | -34%                 |

### Καταναλώσεις εκτός UNI-PHARMA

| Καταναλώσεις εκτός του Οργανισμού                                                                                  |         |         |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------------------|
| ΕΙΔΟΣ                                                                                                              | 2021    | 2022    | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΟΧΗΜΑΤΑ (Lt Καυσίμου) | 45.455  | 59.091  | 30%                  |
|  ΟΧΗΜΑΤΑ LEASING (Lt Καυσίμου)  | 104.356 | 102.193 | -2,1%                |
|  ΠΤΗΣΕΙΣ (Kg CO <sub>2</sub> )  | 45.997  | 73.812  | 60,5%                |

## InterMed καταναλώσεις 2021-2022



### Καταναλώσεις εντός INTERMED

| Καταναλώσεις εντός του Οργανισμού                                                                         |         |         |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------------------|
| ΕΙΔΟΣ                                                                                                     | 2021    | 2022    | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ (Nm³)    | 68.784  | 62.812  | -8,7%                |
|  ΗΛΕΚΤΡΙΚΟ ΡΕΥΜΑ (KWh) | 795.978 | 733.668 | -7,8%                |

### Καταναλώσεις εκτός INTERMED

| Καταναλώσεις εκτός του Οργανισμού                                                                                    |         |         |                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------------------|
| ΕΙΔΟΣ                                                                                                                | 2021    | 2022    | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΟΧΗΜΑΤΑ (Lt Καυσίμου) | 23.760  | 28.513  | 20%                  |
|  ΟΧΗΜΑΤΑ LEASING (Lt Καυσίμου)  | 101.331 | 111.514 | 10%                  |
|  ΠΤΗΣΕΙΣ (Kg CO <sub>2</sub> )  | 35.977  | 27.208  | -24,4%               |

## Ενεργειακή Ένταση

Η ειδική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας σε kW ανά τόνο παραγόμενου προϊόντος παρατίθεται στον κατωτέρω πίνακα. Η πτωτική πορεία της κατανάλωσης είναι ενδεικτική της εξοικονόμησης ενέργειας που πραγματοποιείται στις εγκαταστάσεις του Ομίλου.

### UNI-PHARMA & InterMed

| Ενεργειακή Ένταση                                                                                          |             |             |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| UNI-PHARMA                                                                                                 |             |             |                      |
| Μονάδα Μέτρησης                                                                                            | 2021        | 2022        | Μεταβολή Έντασης     |
|  KWh/ΠΑΡΑΓΟΜΕΝΑ ΤΕΜΑΧΙΑ   | 0,301366655 | 0,197207909 | -34,6%               |
| InterMed                                                                                                   |             |             |                      |
| Μονάδα Μέτρησης                                                                                            | 2021        | 2022        | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  KWh/ΠΑΡΑΓΟΜΕΝΑ ΤΕΜΑΧΙΑ | 0,12205749  | 0,11358447  | -6,9%                |

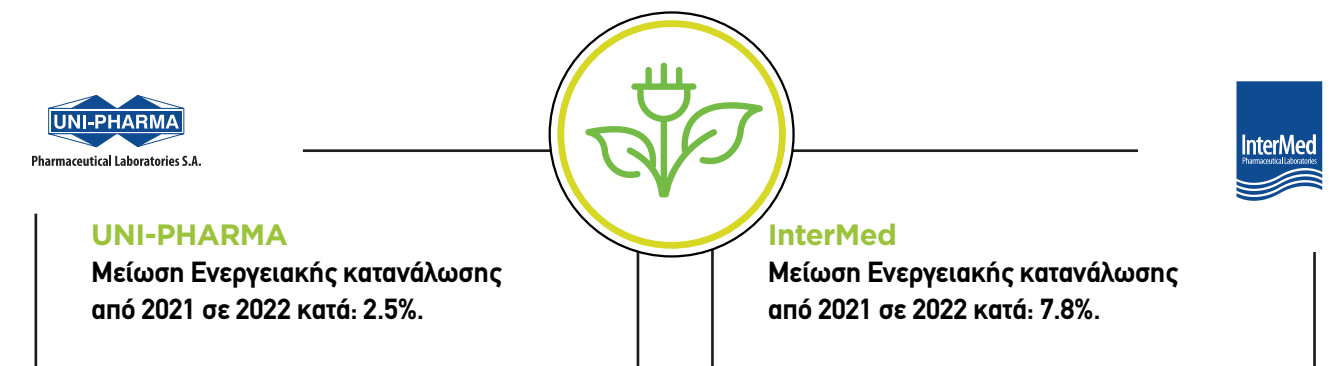
Η κατανάλωση ενέργειας υπολογίζεται εντός του οργανισμού από τις KWh/παραγόμενα τεμάχια



## Μείωση Ενεργειακής Κατανάλωσης

Οι εσωτερικές πρωτοβουλίες και ο σχεδιασμός που επικεντρώνονται στη βιωσιμότητα έχουν παίξει καθοριστικό ρόλο στη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας. Κάποιες από τις σημαντικές ενέργειες περιλαμβάνουν την εγκατάσταση φωτισμού LED σε όλες τις εγκαταστάσεις της UNI-PHARMA, καθώς και τη διαρκή παρακο-

λούθηση της ενεργειακής απόδοσης των βιομηχανικών μηχανημάτων. Αυτή η παρακολούθηση επιτρέπει τεχνικές παρεμβάσεις που διατηρούν την παραγωγή σταθερή, ενώ παράλληλα βελτιστοποιούν τη χρήση ενέργειας, συμβάλλοντας στην μακροζωία των σχετικών μηχανημάτων.



## Εξοικονόμηση Φυσικού Αερίου

Η αποδοτική χρήση και διαχείριση του Φυσικού Αερίου στις εγκαταστάσεις του Ομίλου αποτελεί έναν σημαντικό στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης. Ο Όμιλος εφαρμόζει συστήματα ανίχνευσης διαρροής Φυσικού Αερίου στις εγκαταστάσεις του για την παρακολούθηση και βελτιστοποίηση της χρήσης του Φυσικού Αερίου και για την αναφορά των σχετικών πληροφοριών με συστηματικό τρόπο. Ειδικότερα, το Φυσικό Αέριο χρησιμοποιείται για τη λειτουργία των κεντρικών συστημάτων θέρμανσης και παραγωγής ατμού που διαθέτουν οι εγκαταστάσεις.

Τα κυριότερα μέτρα που έχουν λάβει από κοινού οι Εταιρείες για την εξοικονόμηση Φυσικού Αερίου είναι:

- Για την αποφυγή διαρροής Φυσικού Αερίου από το δίκτυο έχουν τοποθετηθεί ανιχνευτές Φυσικού Αερίου στους χώρους των λεβητοστασίων και των ατμοπαραγωγών.
- Κατά την προγραμματισμένη ετήσια συντήρηση των συστημάτων κεντρικής θέρμανσης και παραγωγής ατμού, γίνεται έλεγχος του δικτύου Φυσικού Αερίου για τυχόν διαρροές καθώς και των ανιχνευτών από πιστοποιημένο εξωτερικό συνεργάτη.
- Για τη λειτουργία των ατμογεννητριών, έχουν γίνει βελτιώσεις στα ατμοστάσια των εγκαταστάσεων του Ομίλου, με σκοπό την εξοικονόμηση Φυσικού Αερίου.

Εκπομπές Αερίων του Θερμοκηπίου

Ο Όμιλος, έχοντας δεσμευτεί στην τήρηση της ελληνικής και της κοινοτικής νομοθεσίας παρακολουθεί τις εκπομπές καυσαερίων των συστημάτων κεντρικής θέρμανσης (καυστήρας - λέβητας) και των ατμοπαραγωγών των εγκαταστάσεων του, τόσο στις μονάδες παραγωγής της UNI-PHARMA, όσο και της InterMed, τις οποίες καταγράφει κάθε μήνα σε θεωρημένο βιβλίο από τη διεύθυνση Ελέγχου Ατμοσφαιρικής Ρύπανσης και Θορύβου (Ε.Α.Ρ.Θ) του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας (Υ.Π.Ε.Κ.Α.).

Κάθε χρόνο γίνεται συντήρηση, έλεγχος και ρύθμιση των κεντρικών συστημάτων θέρμανσης (καυστήρας - λέβητας) και παραγωγής ατμού από πιστοποιημένο εξωτερικό συνεργάτη, όπως προβλέπεται από τη σχετική νομοθεσία. Με αυτό τον τρόπο, διασφαλίζει ότι οι εκπομπές των καυσαερίων είναι εντός των ορίων που τίθενται από τη νομοθεσία ώστε να

αποφεύγεται η ατμοσφαιρική ρύπανση και η επιβάρυνση του περιβάλλοντος από τη λειτουργία των εγκαταστάσεών του.

Τέλος, χρησιμοποιείται αποκλειστικά Φυσικό Αέριο ως καύσιμο των συστημάτων κεντρικής θέρμανσης και παραγωγής ατμού, καθώς οι εκπομπές καυσαερίων του φυσικού αερίου είναι χαμηλότερες και λιγότερο βλαβερές για το περιβάλλον σε σχέση με το πετρέλαιο θέρμανσης.

Ο Όμιλος, και το 2022, υπολόγισε το ανθρακικό αποτύπωμα για το σύνολο των δραστηριοτήτων του, με στόχο την εφαρμογή λύσεων για τη μείωσή του και αποτελέσματα των μετρήσεων φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί. Ακόμη, σκοπεύει να πιστοποιήσει μετρήσεις Scope 1 και Scope 2 του ανθρακικού αποτυπώματός του για τις χρήσεις 2023-2024.

| Εκπομπές Αερίων του Θερμοκηπίου |                  |                  |
|---------------------------------|------------------|------------------|
| UNI-PHARMA                      |                  |                  |
|                                 | 2021             | 2022             |
| Scope 1                         | 5.816.450,98 kg  | 4.927.008,02 kg  |
| Scope 2                         | 3.838.036,59 kg  | 3.270.714,41 kg  |
| Scope 3                         | 3.029.271,07 kg  | 2.473.376,10 kg  |
| ΣΥΝΟΛΟ                          | 12.683.758,63 kg | 10.671.098,54 kg |
| InterMed                        |                  |                  |
|                                 | 2021             | 2022             |
| Scope 1                         | 5.813.005,71 kg  | 4.179.557,02 kg  |
| Scope 2                         | 9.338.767,44 kg  | 7.908.261,78 kg  |
| Scope 3                         | 4.535.434,71 kg  | 3.875.301,76 kg  |
| ΣΥΝΟΛΟ                          | 19.687.207,85 kg | 15.963.120,55 kg |

Μεταφορές

Ο Όμιλος, αναγνωρίζοντας ότι οι εταιρικές μετακινήσεις με τον στόλο αυτοκινήτων του συμβάλλουν στην κλιματική αλλαγή μέσω των εκπομπών ρύπων και της κατανάλωσης φυσικών πόρων λόγω της χρήσης καυσίμων, εξετάζει την ηλεκτροδότηση του στόλου

οχημάτων του έως το 2030. Επιπλέον, σκοπεύει να χρησιμοποιεί αποκλειστικά ανανεώσιμες πηγές ενέργειας για την ηλεκτροδότηση των οχημάτων, συμβάλλοντας έτσι στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων.

Διαχείριση νερού και λυμάτων

Εξοικονόμηση νερού

Σημαντικό στοιχείο της περιβαλλοντικής πολιτικής του ΟΦΕΤ, αποτελεί και η παρακολούθηση της κατανάλωσης του νερού. Αναγνωρίζοντας τη σημαντική ποσότητα νερού που καταναλώνεται στις εγκαταστάσεις, εξαιτίας των αναγκών της παραγωγικής διαδικασίας και του μηχανολογικού εξοπλισμού της παραγωγής, των αναγκών υγιεινής των υπαλλήλων και του μεγάλου αριθμού επισκεπτών και εργαζομένων, ο Όμιλος καταβάλλει προσπάθεια για τη μείωσή της, παρακολουθώντας τις καταναλώσεις ανά Εταιρεία και λαμβάνοντας μέτρα όπου απαιτείται.

Στόχος του Ομίλου, είναι η ορθολογική χρήση του νερού και η μείωση της κατανάλωσης αυτού σε όλες τις δραστηριότητές του, με τη χρήση της τεχνολογίας, αλλά και με τις απαραίτητες παρεμβάσεις, όπου αυτό είναι δυνατό.

Τα κυριότερα μέτρα που έχουν λάβει από κοινού οι Εταιρείες για την εξοικονόμηση νερού είναι τα κατωτέρω:

- Η βελτιστοποίηση των πλύσεων του εξοπλισμού μέσω καλύτερου προγραμματισμού παραγωγής.
- Η συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα ορθολογικής χρήσης του νερού για την αποφυγή σπατάλης.
- Η χρήση νέων τεχνολογιών και η τοποθέτηση αυτόματων συστημάτων ροής στις βρύσες των χώρων υγιεινής με φωτοκύτταρο, αντί για τις συμβατικές βρύσες, για μείωση της κατανάλωσης νερού.

Η ειδική κατανάλωση νερού (σε m³ ανά τόνο παραγόμενου προϊόντος) και η έντονη πτωτική της πορεία, ως ένδειξη της εξοικονόμησης νερού, παρατίθεται στον παρακάτω πίνακα.

| Καταναλώσεις 2021-2022                                                                   |        |        |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|----------------------|
| UNI-PHARMA                                                                               |        |        |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                          | 2021   | 2022   | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  m³ | 81.531 | 75.607 | -12%                 |
| InterMed                                                                                 |        |        |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                          | 2021   | 2022   | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  m³ | 21.611 | 17.444 | -19,3%               |

## Νερό και Λύματα UNI-PHARMA & InterMed

Η διαχείριση των υδάτων και των αποβλήτων είναι ουσιώδους σημασίας για τη φαρμακευτική βιομηχανία, καθώς επηρεάζει την ποιότητα, την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα των προϊόντων, καθώς και τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιπτώσεις της παραγωγής. Η UNI-PHARMA έχει καταφέρει να διαφοροποιηθεί μέσω πράσινων στρατηγικών και φιλικών προς το περιβάλλον λύσεων, επικεντρώνοντας τη λειτουργία της σε θέματα διαχείρισης πόρων. Το νερό αποτελεί κεντρικό πυλώνα της παραγωγής και του επιχειρηματικού μοντέλου της UNI-PHARMA. Από την οπτική γωνία της παραγωγικής διαδικασίας, η διαχείριση του νερού είναι κρίσιμη λόγω της παρουσίας του σε πολλές μορφές φαρμακευτικών προϊόντων, ανάμεσα σε αυτά και ενέσιμα προϊόντα. Τα εν λόγω προϊόντα υπόκεινται σε αυστηρούς ελέγχους λόγω της σημασίας τους για την ανθρώπινη υγεία. Επομένως, η διαχείριση του νερού αναδεικνύεται σε πρωταρχική προτεραιότητα για τη διασφάλιση της υγείας και της ποιότητας των προϊόντων.

τητας των προϊόντων.

Η UNI-PHARMA πραγματοποιεί συστηματικά:

- Ελέγχους και επιθεωρήσεις
- Ελέγχους προμηθευτών
- Ελέγχους κανονιστικής συμμόρφωσης
- Συστήματα παρακολούθησης σε πραγματικό χρόνο
- Λογισμικό Περιβαλλοντικής Διαχείρισης
- Μελέτες Περιβαλλοντικών Επιπτώσεων
- Σχόλια Ενδιαφερομένων Μερών
- Συνεχή βελτίωση

Το νερό αποτελεί τον βασικότερο πόρο κοινής ωφέλειας, που χρησιμοποιείται από τη φαρμακοβιομηχανία καθώς επιτελεί καθοριστικό ρόλο σε όλα τα στάδια της παραγωγής και τις επιμέρους διεργασίες που συσχετίζονται με αυτή.

**Απόληψη:** Η υδροδότηση των εργοστασιακών εγκαταστάσεων πραγματοποιείται μέσω τις ΕΥΔΑΠ η οποία είναι υπεύθυνη για τη σταθερή παροχή καθαρού νερού.

**Απόρριψη:** Η απόρριψη νερού πραγματοποιείται στο σύστημα αποχέτευσης τις ΕΥΔΑΠ, με το σημείο απόρριψης νερού των βιομηχανικών εγκαταστάσεων να υφίσταται τακτικούς δειγματοληπτικούς ελέγχους για την παρουσία ρύπων.

**Καθαρισμός μηχανών:** για τη διασφάλιση της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων και τη συντήρηση του βιομηχανικού εξοπλισμού.

- > Καθαρισμός χώρων και εγκαταστάσεων
- > Εσωτερική ύδρευση των κτιρίων
- > Κατανάλωση από εργαζομένους ως πόσιμο νερό

**Κατανάλωση νερού:** Η κατανάλωση νερού στη φαρμακοβιομηχανία πραγματοποιείται για τις ακόλουθες διεργασίες.

> **Θέρμανση και ψύξη:** σε διάφορα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας μέσω της παραγωγής ατμού.

> **Χρήση για δημιουργία καθαρού και ενέσιμου νερού:** (PW και WFI αντίστοιχα), μετά από ενδελεχείς ελέγχους διήθησης και καθαρισμού.



Η UNI-PHARMA δεσμεύεται συνεχώς να διασφαλίζει ότι σχεδιάζει την κατανάλωση ενέργειας και νερού με κριτική ματιά στο μέλλον και με ορίζοντα που ευθυγραμμίζεται με τις ΣΒΑ τις ΕΕ, καθώς και με τις πιο σύγχρονες διαθέσιμες τεχνικές και τεχνολογίες σύμφωνα με την αρχή BAT (Best Available Technique). Ακολουθώντας αυτό

το ήθος, οι στόχοι πολιτικής που θέτει η UNI-PHARMA στοχεύουν στη μείωση της υπερβολικής κατανάλωσης νερού, δεδομένου ότι η παραγωγή φαρμακευτικών προϊόντων είναι ήδη μια βιομηχανία που απαιτεί νερό, λόγω της μεγάλης ποικιλίας σταδίων και διαδικασιών στα οποία το νερό αποτελεί κρίσιμο μέρος.

## Απόρριψη Υδάτων

Η απόρριψη νερού πραγματοποιείται στο σύστημα αποχέτευσης της ΕΥΔΑΠ, με το σημείο απόρριψης νερού των βιομηχανικών εγκαταστάσεων να υφίσταται τακτικούς δειγματοληπτικούς ελέγχους για την παρουσία ρύπων.

Τα υγρά λύματα που απορρίπτονται από τη UNI-PHARMA χωρίζονται στις εξής κατηγορίες:

- Τα υγρά λύματα που προκύπτουν λόγω των εργαστηρι-

ακών διαδικασιών και ελέγχων.

- Για τις ανάγκες υγιεινής των υπαλλήλων και των επισκεπτών και εργαζομένων.

Όσον αφορά στα υγρά απόβλητα της φαρμακοβιομηχανίας τόσο το σύστημα διαχείρισης τους, όσο και οι ελάχιστες απαιτήσεις για την ποιότητα και τον τρόπο διαχείρισης ή απόθεσης τους, ορίζονται από την ελληνική νομοθεσία.

## Απόληψη Νερού

Η πρόσληψη νερού παρέχεται από την ΕΥΔΑΠ και ελέγχεται ως προς την ποσότητα και την ποιότητά του πριν φτάσει στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις. Ειδικά για τα ολικά διαλυμένα στερεά, η μέση τιμή τους κάθε χρόνο είναι περί τα 160 ppm. Για το 2022, η ελάχιστη τιμή ήταν 150ppm και η μέγιστη τιμή ήταν 270ppm. Από τα παρα-

πάνω γίνεται σαφές ότι η τιμή για τα TDS δεν ξεπερνά τα 600 ppm. Η χρήση του νερού για ειδικούς βιομηχανικούς, τεχνικούς ή άλλους σκοπούς, γίνεται με ευθύνη του υδρολήπτη. Αν για την χρήση αυτή υπάρχουν ειδικές απαιτήσεις, ο υδρολήπτης προβαίνει με τις κατάλληλες μεθόδους στην επιθυμητή βελτίωση του.

| UNI-PHARMA                                                                                |       |       |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|----------------------|
| Pharmaceutical Laboratories S.A.                                                          |       |       |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                           | 2021  | 2022  | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  MLt | 81,53 | 71,77 | -12.7%               |

| InterMed                                                                                  |        |       |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|----------------------|
| Pharmaceutical Laboratories S.A.                                                          |        |       |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                           | 2021   | 2022  | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  MLt | 110,26 | 91,88 | 16.7%                |



## Απόρριψη Νερού (UNI-PHARMA)

Η απόρριψη νερού από τις βιομηχανικές εγκαταστάσεις του Ομίλου πραγματοποιείται στον εκάστοτε αδειοδοτημένο φορέα ανάλογα με τη φύση του υγρού αποβλήτου. Τα υγρά απόβλητα υπόκεινται τακτικά σε χημικές αναλύσεις για τη διασφάλιση των αποδεκτών από το νόμο ορίων των φυσικών και χημικών τους χαρακτηριστικών.

| UNI-PHARMA                                                                              |       |       |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|----------------------|
| Pharmaceutical Laboratories S.A.                                                        |       |       |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                         | 2021  | 2022  | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  MLt | 80,51 | 70,89 | 11.9%                |

| InterMed                                                                                |        |       |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|----------------------|
| Pharmaceutical Laboratories                                                             |        |       |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                         | 2021   | 2022  | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  MLt | 109,72 | 91,38 | 17.6%                |

## Κατανάλωση Νερού Ομίλου

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για την κατανάλωση νερού έχει ως βασικό υπολογισμό την συνολική κατανάλωση νερού από τους αντίστοιχους τομείς παραγωγής, δηλαδή από τον βιομηχανικό εξοπλισμό, με γνώμονα την δεδομένη κατανάλωση νερού ανά διαδικασία παραγωγής

προϊόντων. Μετρώντας τη συνολική παραγωγή προϊόντων για τα έτη 2021 και 2022 και αθροίζοντας τις ανάγκες της κάθε μίας όσον αφορά στην κατανάλωση νερού, μπορούμε να εξάγουμε τη συνολική ετήσια κατανάλωση νερού, αποκλειστικά από την παραγωγική διαδικασία.

| UNI-PHARMA                                                                              |      |      |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------|
| Pharmaceutical Laboratories S.A.                                                        |      |      |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                         | 2021 | 2022 | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  MLt | 1,02 | 0,88 | 13.7%                |

| InterMed                                                                                  |      |      |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------|
| Pharmaceutical Laboratories                                                               |      |      |                      |
| ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ                                                                           | 2021 | 2022 | Μεταβολή Κατανάλωσης |
|  MLt | 0,54 | 0,50 | 7.4%                 |

## Υλικά

Αναγνωρίζοντας τη μεγάλη σημασία που έχει η διαχείριση των υλικών τόσο για τη διατήρηση των φυσικών πόρων και την εξασφάλιση τους για τις επόμενες γενιές, όσο και για τη βελτίωση της αποδοτικότητας της Εταιρείας, ο ΟΦΕΤ φροντίζει για την υπεύθυνη διαχείριση των αναλώσιμων υλικών που χρησιμοποιεί. Παράλληλα, στοχεύει στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για σχετικά θέματα και εκτός του χώρου εργασίας.

Η Διαχείριση των Απορριμμάτων αποτελεί προτεραιότητα του Ομίλου μαζί με τη συνολική μείωση των παραγόμενων απορριμμάτων, αλλά και την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη διαχείρισή τους.

Για το σκοπό αυτό:

- Παρακολουθεί τα παραγόμενα απορρίμματα.
- Εστιάζει στα οφέλη της ανακύκλωσης, επενδύοντας στην ενίσχυση των υποδομών και στην ενημέρωση των εργαζομένων και των πελατών.
- Παρακολουθεί την πορεία της ανακύκλωσης των υλικών, παραλαμβάνοντας τα αντίστοιχα παραστατικά ανακύκλωσης ή / και διάθεσης των απορριμμάτων από τις εταιρείες διαχείρισης.

Τα στοιχεία που αφορούν στην ανακύκλωση συγκεντρώνονται και καταγράφονται από τη Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Υγιεινής και Ασφάλειας. Η παρακολούθηση των στοιχείων γίνεται βάσει του βάρους ή των τεμαχίων των υλικών.

## Διαχείριση Αποβλήτων

Οι κατάλληλες διαδικασίες διαχείρισης αποβλήτων είναι ζωτικής σημασίας για την ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων και των πιθανών κινδύνων για την υγεία. Η UNI-PHARMA εφαρμόζει συστήματα διαχείρισης αποβλήτων που συμμορφώνονται με τους ισχύοντες κανονισμούς. Αυτό περιλαμβάνει τον κατάλληλο διαχωρισμό, περιορισμό, επισήμανση, αποθήκευση, μεταφορά και διάθεση διαφόρων τύπων αποβλήτων, συμπεριλαμβανομένων επικίνδυνων και μη επικίνδυνων υλικών.

Στις εγκαταστάσεις των Εταιρειών του Ομίλου υλοποιούνται προγράμματα ανακύκλωσης με τη συμμετοχή των εργαζόμενων και με τη χρήση ειδικών κάδων ανακύκλωσης που έχουν τοποθετηθεί στους χώρους. Ειδικότερα, από τον Ιούλιο του 2019 ξεκίνησε ένα νέο πρόγραμμα περιβαλλοντικής διαχείρισης με τη χρήση κίτρινων κάδων αποκλειστικά για ανακύκλωση χαρτιού, με πρέσα για τη μείωση του όγκου του χαρτιού και την ανακύκλωση αυτού. Γενικότερα, ο Όμιλος επιδιώκει

την 100 % ανακύκλωση όλων των στερεών μη επικίνδυνων αποβλήτων.

Πιο συγκεκριμένα, κάνουμε ανακύκλωση στα εξής:

- Χαρτί σε κίτρινους κάδους
- Πλαστικό και νάilon σε πράσινους κάδους
- Αλουμίνιο σε μπλέ κάδους
- Γυαλί σε κόκκινους κάδους
- Ξύλο σε καφέ κάδους
- Μπαταρίες

Ο Όμιλος ΟΦΕΤ διαθέτει αυξημένη περιβαλλοντική συνείδηση και έμφαση στην ανακύκλωση τόσο εντός όσο και εκτός του Ομίλου. Τα παρακάτω υλικά απορρίπτονται στους κατάλληλους κάδους ανακύκλωσης, επιδεικνύοντας την πρακτική δέσμευσή μας προς το περιβάλλον. Αυτό είναι εμφανές και στον ακόλουθο πίνακα, που καταγράφει τις δράσεις ανακύκλωσης που πραγματοποιούνται.

| Ανακύκλωση Υλικών ανά Κατηγορία (Τόνοι)                  | 2020   | 2021   | 2022   |
|----------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| <b>Χαρτί</b>                                             | 35.166 | 375,28 | 412,89 |
| <b>Πλαστικό</b>                                          | 4.808  | 88,83  | 85,03  |
| <b>Αλουμίνιο</b>                                         | 2.582  | 14,81  | 16,31  |
| <b>Γυαλί</b>                                             | 0      | 67,30  | 91,56  |
| <b>Μπαταρίες</b>                                         | 0.027  | 0      | 0      |
| <b>Απόβλητα Ηλεκτρικού &amp; Ηλεκτρονικού Εξοπλισμού</b> | 0.16   | 0      | 0      |

## Διαχείριση, επικίνδυνων υλικών και χημικών απορριμμάτων

Η διαχείριση απορριμμάτων και χημικών ουσιών στον τομέα της φαρμακευτικής παραγωγής είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της ποιότητας των προϊόντων και την ασφάλεια των εργαζομένων. Τα απορρίμματα διαχωρίζονται σε μικτά και ανακυκλώσιμα υλικά, τα οποία αποθηκεύονται σε κατάλληλους κάδους και ελέγχονται τακτικά. Τα επικίνδυνα απόβλητα, που περιλαμβάνουν τοξικές ουσίες, υποβάλλονται σε εξειδικευμένη διαχείριση από

πιστοποιημένους συνεργάτες, διασφαλίζοντας ασφαλή επεξεργασία και απόρριψη.

Επιπλέον, τα χημικά υλικά αποθηκεύονται σε χώρους που πληρούν ειδικές προδιαγραφές, με πρόσβαση περιορισμένη μόνο σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό. Αυτή η προσέγγιση εγγυάται την ασφάλεια και την ποιότητα κατά την παραγωγή φαρμακευτικών προϊόντων.



## Έμφαση στην κυκλική οικονομία – περιορισμός χρήσης πρωτογενούς πλαστικού στις συσκευασίες

Τα πιο πρόσφατα επιτεύγματα του Ομίλου σχετικά με τα υλικά συσκευασίας, που ενθαρρύνουν την Κυκλική Οικονομία, είναι ότι στο πλαίσιο των στόχων του ΟΦΕΤ, περιλαμβάνεται η μείωση της χρήσης πρωτογενούς πλαστικού στις συσκευασίες κατά 50% η μελλοντική επίτευξη χρήσης ανακυκλώσιμων ή επαναχρησιμοποιούμενων συσκευασιών σε εναρμόνιση με τις αρχές της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος έχει μπει σε μια διαδικασία πιστοποίησης που συμβάλλει στην προσπάθεια να γίνουν οι πλαστικές συσκευασίες μέρος της Κυκλικής Οικονομίας, με δυνατότητα ικνηλάτησης των υλικών σε όλο το μήκος της παραγωγικής και καταναλωτικής αλυσίδας. Άλλες εκφάνσεις της δέσμευσης του Ομίλου είναι η συμμετοχή του στο πρωτοποριακό Περιβαλλοντικό Πρόγραμμα «Ανακύκλωση με διαλογή στην πηγή» για την επίτευξη του στόχου 100% ανακύκλωσης των στερεών μη επικίνδυνων αποβλήτων ανά είδος, η μείωση της χρήσης πρωτογενούς πλαστικού,

η αύξηση της χρήσης ανακυκλωμένων υλικών και η ανάπτυξη εναλλακτικών συσκευασιών αναπλήρωσης προϊόντος σε μεγάλη κλίμακα. Στους νέους περιβαλλοντικούς στόχους, για την πενταετία 2021-2025 είναι η ανάπτυξη προϊόντων με συσκευασίες βελτιωμένης απόδοσης βιωσιμότητας. Ο Όμιλος φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα «πράσινο» παράδειγμα, μέσα από τη δέσμευσή του για μείωση των απόλυτων εκπομπών CO<sub>2</sub>. Για τον Όμιλο, μετά το 2025 ξεκινά μία νέα εποχή, μία εποχή «πράσινη» και βιώσιμη, σε απόλυτη συνάρτηση με τους εθνικούς στόχους και την Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία.

Ειδικότερα, στους στόχους του Ομίλου είναι η ανάπτυξη προϊόντων με συσκευασίες βελτιωμένης απόδοσης βιωσιμότητας, με δυνατότητα ανακύκλωσης κατά τουλάχιστον 80%, περιεκτικότητα σε ανακυκλωμένα υλικά κατά τουλάχιστον 30%, χρήση εναλλακτικών υλικών και εξοικονόμηση όγκου ή βάρους υλικών συσκευασίας κατά τουλάχιστον 10%.

# Αγορά & Καινοτομία

## Διασφάλιση Ποιότητας - Πιστοποιήσεις

Η συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις διεθνώς αναγνωρισμένες ορθές πρακτικές και η ανταπόκριση στις υψηλές προσδοκίες των εμπλεκόμενων μερών ως προς την ποιότητα, την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα των προϊόντων του Ομίλου, αποτελεί πάγια δέσμευση.

Γι' αυτό, όλα τα στάδια παραγωγής των προϊόντων υλοποιούνται με εφαρμογή Ενοποιημένου Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας και Περιβάλλοντος, πιστοποιημένου κατά ISO 9001:2015, ISO 14001:2015

και ISO 13485:2016 για την ανάπτυξη, παραγωγή και διακίνηση ιατροτεχνολογικών προϊόντων και EU-GMP, το οποίο προβλέπει, μεταξύ άλλων:

- Τυποποιημένες και επικυρωμένες διαδικασίες παραγωγής.
- Εντατικούς ποιοτικούς ελέγχους σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας.
- Καταγραφή, ανάλυση και διαχείριση τυχόν παραπόνων και αποκλίσεων από τις τεθείσες προδιαγραφές ποιότητας.

## Πολιτική Ποιότητας

Για τον Όμιλο ΟΦΕΤ, ποιότητα σημαίνει εντοπισμός και κάλυψη των απαιτήσεων του πελάτη και της νομοθεσίας και συνεχή βελτίωση στα πλαίσια τόσο της συνεχούς ικανοποίησης των πελατών του, όσο και της ποιότητας των προϊόντων του. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, η Διοίκηση παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την εφαρμογή και τη συνεχή βελτίωση του Ενοποιημένου Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας και Περιβάλλοντος και θέτει μετρήσιμους στόχους, οι οποίοι ανασκοπούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και βελτιώνονται ή αναπροσαρμόζονται, όταν απαιτείται. Η Πολιτική Ποιότητας γνωστοποιείται σε όλο το προσωπικό του Ομίλου και στους συνεργάτες

της και η Διοίκηση δεσμεύεται για τις απαραίτητες ενέργειες που απαιτούνται.

Γι' αυτό επενδύει δυναμικά σε σύγχρονες μονάδες παραγωγής και προηγμένες τεχνολογίες, σε ανθρώπους δραστήριους με υψηλά προσόντα, σε συστήματα οργάνωσης που εξασφαλίζουν την υπευθυνότητα και τη συμμετοχή, σε υψηλού επιπέδου συνεργάτες και συνέργειες με ακαδημαϊκά ιδρύματα, που μοιράζονται τις ίδιες αξίες με τον ΟΦΕΤ. Η συνισταμένη των ατομικών ενεργειών όλων των εργαζομένων, αφορά τη διαφύλαξη του περιβαλλοντικού πλούτου και την ορθολογική διαχείριση των φυσικών πόρων.

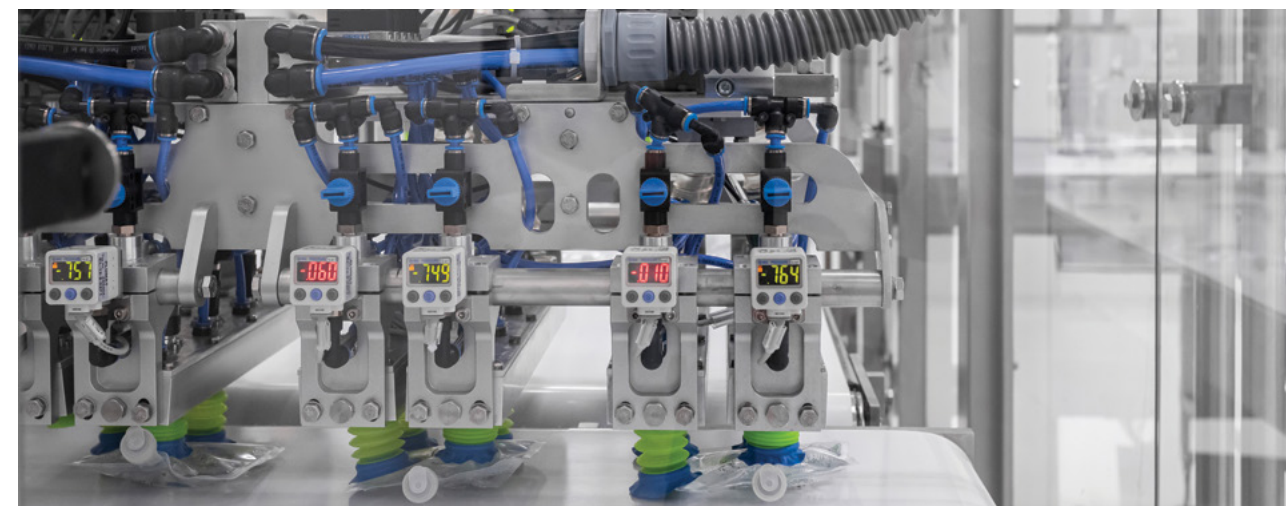
## Εφοδιαστική Αλυσίδα

Η διαχείριση της αλυσίδας αξίας με γνώμονα την προστασία του περιβάλλοντος προϋποθέτει την υιοθέτηση ενός στρατηγικού πλάνου Βιώσιμης Ανάπτυξης. Η προσπάθεια σύνδεσης της ανάλυσης αλυσίδας αξίας με τον κύκλο ζωής των προϊόντων αποδίδει πληροφορίες χρήσιμες για τον σχεδιασμό της αλυσίδας εφοδιασμού, δημιουργώντας προστιθέμενη αξία στα μάτια των καταναλωτών.

Η εφαρμογή ενός μοντέλου κυκλικής οικονομίας στα διαφορετικά στάδια του κύκλου ζωής των προϊόντων είναι βασικός στόχος του Ομίλου. Είναι προφανές ότι το κλασσικό μοντέλο παραγωγής «προμήθεια - παρασκευή - απόσυρση» το οποίο ακολουθούσε κάθε προϊόν μέχρι

να φτάσει στο τέλος της ωφέλιμης ζωής του, δεν είναι πλέον βιώσιμο.

Παράλληλα, οι κοινωνικές/οικονομικές παγκόσμιες εξελίξεις και οι διεθνείς τάσεις και κατευθυντήριες γραμμές από Οδηγίες συνάδουν στην αναζήτηση νεωτεριστικών μεθόδων στην επιλογή υλικών συσκευασίας, διαχείρισή τους σε όλη την αλυσίδα παραγωγής, αλλά και στην παρακολούθηση του κύκλου ζωής των υλικών αυτών στα πλαίσια των περιβαλλοντικών πρωτοβουλιών του Ομίλου. Για τα υλικά συσκευασίας ο Όμιλος στοχεύει στην εφαρμογή της «επαναχρησιμοποίησης - ανακύκλωσης - ανάκτησης».



## Δραστηριότητες, αλυσίδα αξίας και άλλες επιχειρηματικές σχέσεις

Η υλοποίηση των στόχων του Ομίλου, όσον αφορά την βιώσιμη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας είναι συνδεδεμένη με την επιλογή καθώς και την συνεργασία με προμηθευτές αλλά και μεταπωλητές που μοιράζονται τις ίδιες αξίες.

Το σύνολο των προμηθευτών (α' ύλες, εξοπλισμός, υλικοτεχνική υποδομή) και των μεταπωλητών (φαρμακαποθήκες και διανομείς εξωτερικού) έχουν χαρτογραφηθεί πλήρως. Η αξιολόγηση προμηθευτών δια της συλλογής πληροφοριών μέσω εκτενούς ερωτηματολογίου, αλλά και επιθεωρήσεων συνιστά τη συνεκτική διαδικασία που έχουμε θεσπίσει ώστε να διασφαλίσουμε τις υπεύθυνες προμήθειες όσον αφορά στην πολιτική και τις πρακτικές που ακολουθούνται σ' αυτόν τον τομέα, καθώς έχουμε κρίνει πως έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα σε σχέση με τους μεταπωλητές μας.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των προμηθευτών έχουν συμπεριληφθεί θέματα Περιβαλλοντικά, Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων με σεβασμό στα Ανθρώπινα Δικαιώματα, Υγιεινής και Ασφάλειας αλλά και θέματα Βιωσιμότητας.

Έτσι, ο Όμιλος ΟΦΕΤ συνθέτει μια ολοκληρωμένη εικόνα, λαμβάνοντας πληροφορίες για το σύνολο των δραστηριοτήτων τους και έχοντας ένα χρήσιμο εργα-

λείο για την σύναψη στρατηγικών σχέσεων συνεργασίας και την θεμελίωση συνεργασιών με εταιρείες που ενστερνίζονται τις αξίες και το όραμα του Ομίλου. Στόχος είναι η συνεργασία με προμηθευτές που έχουν την θέληση και τις ικανότητες να ευθυγραμμιστούν με τις πρακτικές Βιώσιμης Ανάπτυξης και να υποστηρίξουν την διαχείριση μιας βιώσιμης εφοδιαστικής αλυσίδας σε όλα τα επίπεδα (επιλογή πρώτων υλών, συσκευασίας, μεταφοράς κτλ.).

Επίσης, επιθυμία του Ομίλου είναι οι προμηθευτές του να υιοθετούν οικονομικά, κοινωνικά αλλά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές και μεθόδους, να επενδύουν στην αειφόρο ανάπτυξη, να υποστηρίζουν διαφανείς πρακτικές και συνεργασίες.

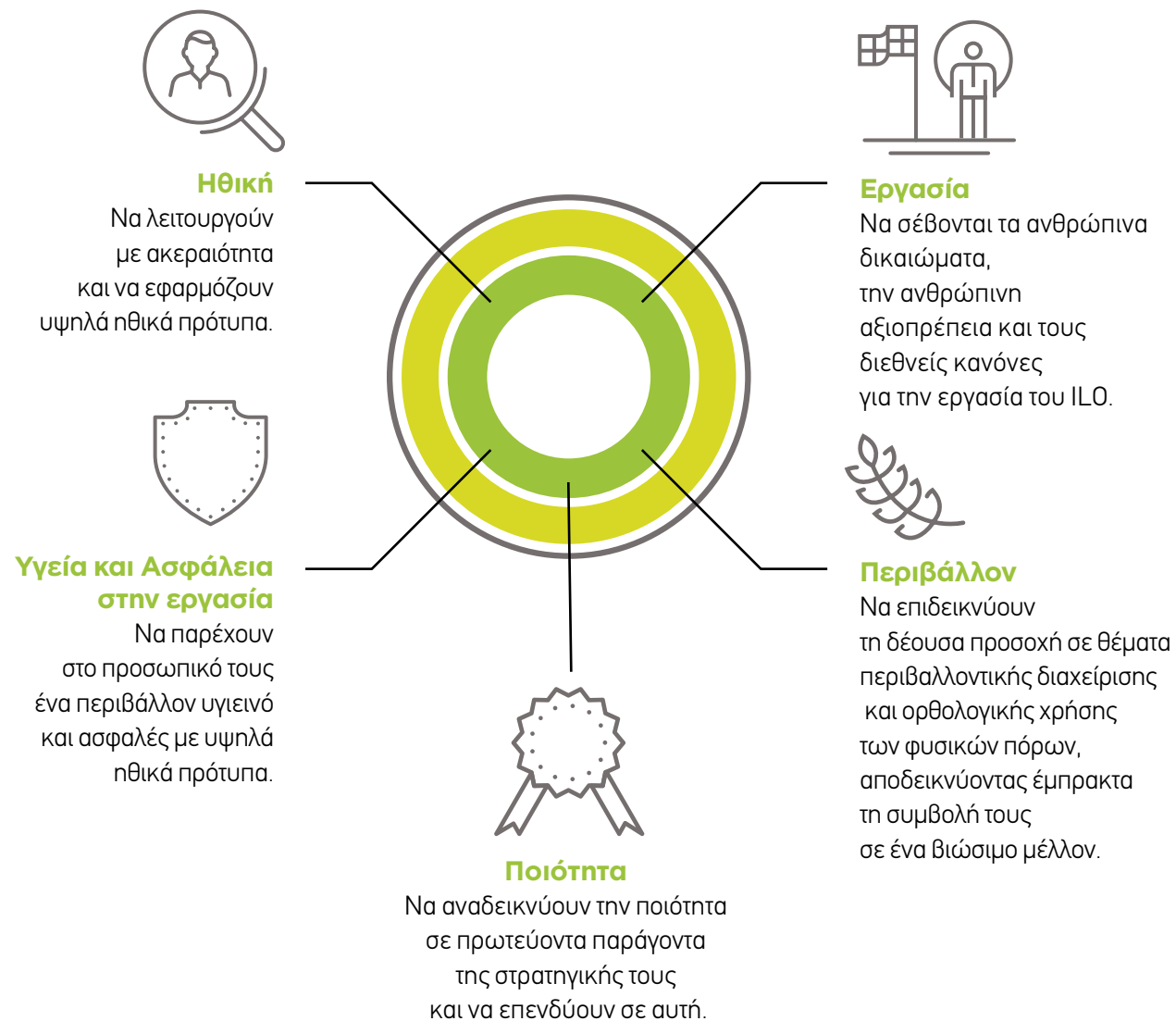
Έτσι, ο Όμιλος επιλέγει να συνεργάζεται με προμηθευτές που υιοθετούν ένα μοντέλο μακροπρόθεσμης ανάπτυξης που επικεντρώνεται στην προώθηση μιας συστημικής αλλαγής και εξασφαλίζει τον «πράσινο» μετασχηματισμό μέσω της κυκλικής οικονομίας, περιλαμβάνοντας την ανακύκλωση και την επαναχρησιμοποίηση των υλικών.

Με αυτόν τον τρόπο, προωθείται η βιώσιμη και υπεύθυνη παραγωγή, συμβάλλοντας στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων και στη δημιουργία ενός πιο αειφόρου μέλλοντος.

## Κώδικας Δεοντολογίας Προμηθευτών

Η ύπαρξη πολιτικών και λειτουργικών διαδικασιών για την επιλογή και την αξιολόγηση των προμηθευτών με βάση τα περιβαλλοντικά και κοινωνικά κριτήρια, διασφαλίζει την ευθυγράμμιση της εφοδιαστικής αλυσίδας με την στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου. Το ερωτηματολόγιο των προμηθευτών ενημερώνεται ετησίως προκειμένου να καταχωρηθούν οι οποιεσδήποτε αλλαγές όσον αφορά τις πρακτικές τους, καθώς και να καταγραφούν νέοι προμηθευτές που έχουν προστεθεί στην εφοδιαστική αλυσίδα.

Αν σημειωθούν παρατυπίες από την πλευρά των προμηθευτών, ακολουθείται σχετική καθοδήγηση και επαναξιολόγηση τους. Σε περίπτωση που δεν διασφαλίζονται επαρκώς προδιαγραφές που απορρέουν από την κοινωνική και περιβαλλοντική συνείδηση του Ομίλου, προχωράμε σε εναλλακτικούς προμηθευτές. Η δέσμευση των προμηθευτών μέσω της ετήσιας αξιολόγησής τους, είναι ένα ισχυρό μέτρο που λαμβάνεται για την αποτελεσματική κατάργηση περιστατικών καταπάτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην προμηθευτική αλυσίδα.



## Υγεία και Ασφάλεια Πελατών

Τα θέματα υγείας και ασφάλειας του Ομίλου ΟΦΕΤ αντιμετωπίζονται με διάφορα μέτρα και πρακτικές για να διασφαλιστεί η ευημερία των πελατών.

### Κανονιστική συμμόρφωση:

Ο Όμιλος ΟΦΕΤ οφείλει να ακολουθεί αυστηρούς κανονισμούς από τις φαρμακευτικές αρχές, όπως ο Εθνικός Οργανισμός Φαρμάκων (ΕΟΦ) και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Φαρμάκων (ΕΜΑ). Αυτοί οι κανονισμοί αφορούν στην ασφάλεια, την παραγωγή, την επισήμανση, τη συσκευασία και τη διανομή των προϊόντων, εξασφαλίζοντας την προστασία της υγείας των πελατών στη φαρμακευτική βιομηχανία.

### Ορθές Παρασκευαστικές Πρακτικές (GMP):

Οι κανονισμοί GMP ορίζουν τα πρότυπα ελέγχου ποιότητας για την παραγωγή και τις δοκιμές φαρμακευτικών προϊόντων, εξασφαλίζοντας τη συνέπεια και την ασφάλειά τους. Περιλαμβάνουν το σχεδιασμό εγκαταστάσεων, τη συντήρηση του εξοπλισμού, την εκπαίδευση του προσωπικού και την τεκμηρίωση των προϊόντων.

### Φαρμακοεπαγρύπνηση:

Η φαρμακοεπαγρύπνηση είναι η παρακολούθηση και διαχείριση της ασφάλειας των φαρμακευτικών προϊόντων. Ο Όμιλος συλλέγει και αναλύει πληροφορίες για ανεπιθύμητες αντιδράσεις φαρμάκων και λαμβάνει μέτρα για τη διαχείριση των κινδύνων.

### Αξιολόγηση και διαχείριση των κινδύνων:

Ο ΟΦΕΤ αξιολογεί και διαχειρίζεται τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια που σχετίζονται με τα προϊόντα του, λαμβάνοντας υπόψη τη σύνθεσή τους και τις διαδικασίες παραγωγής.

### Έλεγχος ποιότητας και διασφάλιση ποιότητας:

Δυνατά συστήματα ελέγχου ποιότητας εξασφαλίζουν την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα των φαρμάκων του Ομίλου ΟΦΕΤ. Αυτά περιλαμβάνουν τις δοκιμές σε διάφορα στάδια της παραγωγής, όπως σε υλικά, διαδικασίες και το τελικό προϊόν, για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με τα πρότυπα ποιότητας και τις προδιαγραφές.

### Συνεχής παρακολούθηση και βελτίωση:

Ο ΟΦΕΤ διαθέτει μηχανισμούς για τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση της υγείας και ασφάλειας των προϊόντων. Αυτοί περιλαμβάνουν την επιτήρηση μετά την κυκλοφορία, την ανατροφοδότηση από επαγγελματίες της υγείας και ασθενείς, καθώς και συνεχή αξιολόγηση δεδομένων ασφάλειας. Επιβεβαιωμένα ζητήματα αντιμετωπίζονται με διορθωτικές ενέργειες και βελτιώσεις των διαδικασιών.

### Εκπαίδευση και κατάρτιση:

Ο Όμιλος επενδύει σε προγράμματα εκπαίδευσης για να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι είναι ενήμεροι για τις απαιτήσεις της υγείας και ασφάλειας και τις βέλτιστες πρακτικές. Η εκπαίδευση παρέχεται σε υπαλλήλους που συμμετέχουν στην παραγωγή, τον έλεγχο ποιότητας, την ανάπτυξη προϊόντων και την τήρηση των κανονιστικών προϋποθέσεων, προκειμένου να διασφαλιστεί η κατανόηση και η αποτελεσματική διαχείριση θεμάτων Υγείας και Ασφάλειας.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι προσεγγίσεις για τη διαχείριση της Υγείας και της Ασφάλειας μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των φαρμακευτικών εταιρειών. Παρ' όλα αυτά, ο γενικός στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι οι πελάτες του Ομίλου ΟΦΕΤ λαμβάνουν ασφαλή, αποτελεσματικά και υψηλής ποιότητας φαρμακευτικά προϊόντα που πληρούν τα απαιτούμενα κανονιστικά πρότυπα και προάγουν θετικά αποτελέσματα για την υγεία.



## Επιπτώσεις στην υγεία από τα προϊόντα και τις υπηρεσίες

Η Αξιολόγηση των επιπτώσεων στην υγεία είναι μια συστηματική προσέγγιση που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση των πιθανών επιπτώσεων στην υγεία από πολιτικές, έργα ή προγράμματα στα άτομα και τις κοινότητες.

Η διενέργεια της Αξιολόγησης των επιπτώσεων στην Υγεία (Health Impact Assessment- HIA) για τα προϊόντα του Ομίλου αφορά στην αξιολόγηση των συνολικών τους επιπτώσεων στην υγεία, συμπεριλαμβανομένων τόσο των θετικών όσο και των αρνητικών. Ενώ δεν

υπάρχουν καθολικές κατευθυντήριες αρχές ειδικά προσαρμοσμένες στις φαρμακευτικές εταιρείες. Τόσο η UNI-PHARMA όσο και η InterMed έχουν υιοθετήσει ένα Ενοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας και Περιβάλλοντος (ΕΣΔΠ), σύμφωνα τα Διεθνή Πρότυπα ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 και ISO 13485:2016 για τη διαχείριση ιατροτεχνολογικών προϊόντων, το οποίο διασφαλίζει τόσο την ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων της όσο και την περιβαλλοντικά φιλική λειτουργία των μονάδων παραγωγής των Εταιρειών του Ομίλου ΟΦΕΤ.

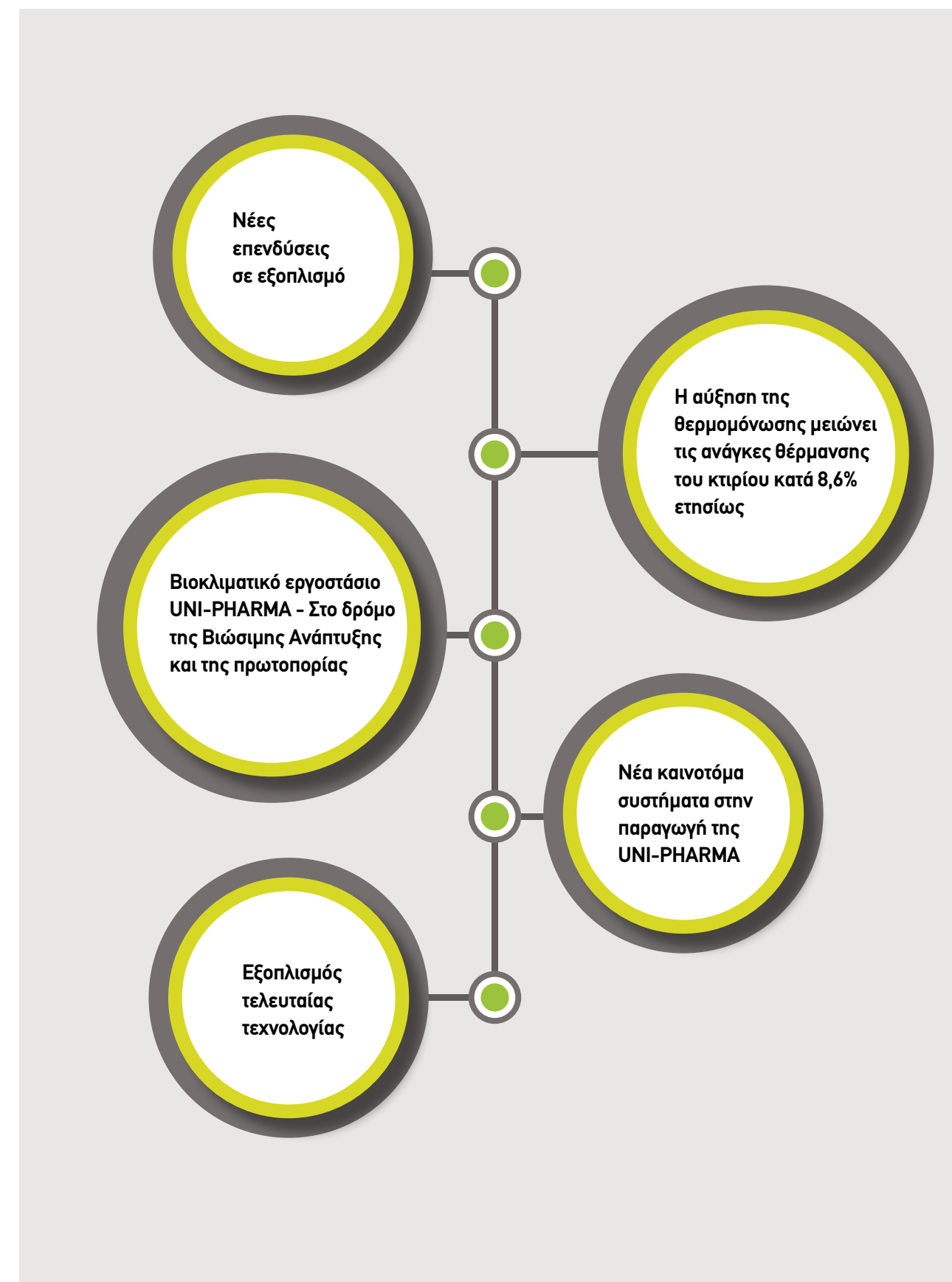
## Προσωπικά Δεδομένα Πελατών

Η διαχείριση των προσωπικών δεδομένων των πελατών αποτελεί κρίσιμη ευθύνη για τη UNI-PHARMA, ιδίως στο πλαίσιο των κανονισμών για την προστασία των δεδομένων, όπως ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR) στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ορθή διαχείριση των προσωπικών δεδομένων των πελατών, δεν είναι απαραίτητη μόνο για τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, αλλά και για τη διατήρηση της εμπιστοσύ-

νης και την προστασία της ιδιωτικής ζωής των πελατών.

Ο Όμιλος ενημερώνεται πάντοτε για τις τελευταίες εξελίξεις στους κανονισμούς περί απορρήτου δεδομένων, προκειμένου να διασφαλίζει συνεχή συμμόρφωση. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν έχει καταγραφεί ποτέ παράπονο ή περιστατικό παραβίασης, απάτης ή απώλειας προσωπικών δεδομένων.

## Επενδύσεις και Καινοτομία





## Στόχοι Εταιρικής Υπευθυνότητας και Βιώσιμης Ανάπτυξης

Ο Όμιλος, στο πλαίσιο της Βιώσιμης Ανάπτυξης, έχει δεσμευτεί στους παρακάτω στόχους και εργάζεται προς την εκπλήρωσή τους, σχετικά με θέματα που αφορούν τους εργαζομένους της, την κοινωνία όπου δραστηριοποιείται, το περιβάλλον και την αγορά.

|             | Στόχοι 2021-2022                                                                                             | Πρόοδος                                                                                                 | Στόχοι 2023-2024                                                                                        |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Εργαζόμενοι | Μηδέν ατυχήματα «Zero accidents» σε κάθε εγκατάσταση του Ομίλου                                              | Διατήρηση μηδενικών ατυχημάτων                                                                          | Διατήρηση μηδενικών ατυχημάτων                                                                          |
|             | Webinar για όλο το προσωπικό για την εταιρική υπευθυνότητα και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη                           | Συνέχιση αντίστοιχων προγραμμάτων                                                                       | Ετήσιο webinar και quiz κατανόησης σε e-learning platform "SkillUp@ofet"                                |
| Κοινωνία    | Συνέχιση προσφοράς σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και υποστήριξη αναγκών σωματείων και οργανώσεων             | Συνέχιση της προσφοράς                                                                                  | Διανομή 5% των καθαρών κερδών για την επίτευξη βελτιώσεων στην Ποιότητα Ζωής ευάλωτων Κοινωνικών Ομάδων |
|             | Ανταπόκριση σε έκτακτες καταστάσεις                                                                          | Βελτιωμένοι χρόνοι σε ασκήσεις εκκένωσης/ πυρασφάλειας                                                  |                                                                                                         |
| Περιβάλλον  | Κατανάλωση Νερού ml/bt<br>Κατανάλωση νερού / παραγόμενο τεμάχιο: 2000                                        | Μείωση της κατανάλωσης νερού κατά τουλάχιστον 9%                                                        |                                                                                                         |
|             | Κατανάλωση φυσικού αερίου / παραγόμενο τεμάχιο (Nm3/bt): 0,005<br>Μακροπρόθεσμα (10 έτη) - 15% μείωση        | Συνολική μείωση της κατανάλωσης φυσικού αερίου σε επίπεδο Ομίλου<br>Μακροπρόθεσμα (10 έτη) - 30% μείωση |                                                                                                         |
|             | Κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας / παραγόμενο τεμάχιο (kWh/bt): 0,150.<br>Μακροπρόθεσμα (10 έτη) - 15% μείωση | Συνολική μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας σε επίπεδο Ομίλου, περίπου 8%                      | Διατήρηση του μειωμένου επιπέδου                                                                        |

|            | Στόχοι 2021-2022                                                                                                                                                                                                                                                                         | Πρόοδος                                                           | Στόχοι 2023-2024     |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Περιβάλλον | Ικανοποίηση Προσωπικού<br>Ικανοποίηση προσωπικού για τη Περιβαλλοντική διαχείριση της Εταιρείας (%): 90%                                                                                                                                                                                 | Συνέχιση της ικανοποίησης του προσωπικού                          |                      |
|            | Μηδενικά παράπονα ενόχλησης λόγω θορύβου<br><br>100% ανακυκλώσιμες και επαναχρησιμοποιήσιμες συσκευασίες έως το 2030<br><br>Μείωση των παραγόμενων απορριμμάτων<br><br>Μείωση της σπατάλης νερού<br><br>Μείωση των εκπομπών αερίων μέσω ηλεκτροδότησης                                   | Ο Όμιλος συνεχίζει δυναμικά να προσπαθεί για κάθε στόχο ξεχωριστά |                      |
|            | Ανάπτυξη προϊόντων με ανακυκλώσιμες συσκευασίες<br><br>Θα εφαρμοστούν νέοι στόχοι για την παρακολούθηση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, προκειμένου να εντοπιστεί το ανθρακικό αποτύπωμα της Εταιρείας<br><br>Νέα EnKPIs θα υλοποιηθούν μέσω του νέου Συστήματος Διαχείρισης Ισχύος |                                                                   |                      |
|            | Στόχοι 2030                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                   |                      |
|            | Ουδέτερο αποτύπωμα άνθρακα                                                                                                                                                                                                                                                               | Σταθερή μείωση του αποτυπώματος                                   |                      |
| Αγορά      | 100% των καινούριων προμηθευτών να αξιολογηθούν με βάση τα περιβαλλοντικά και κοινωνικά τους κριτήρια                                                                                                                                                                                    | Σταθερή παρακολούθηση του στόχου                                  | Διατήρηση του στόχου |



# Πίνακας GRI

Παρακάτω παρατίθεται ο αναλυτικός πίνακας GRI. Το Κέντρο Αειφορίας και Αριστείας (CSE) βεβαιώνει ότι βρίσκεται σε συμμόρφωση "In Accordance".

|                                                     |                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Δήλωση χρήσης</b>                                | Ο Όμιλος ΟΦΕΤ προετοίμασε την παρούσα έκθεση σύμφωνα με τα πρότυπα GRI για την περίοδο από 1 Ιανουαρίου 2021 μέχρι 31 Δεκεμβρίου 2022, με συχνότητα διετή. |
| <b>Πρότυπο GRI 1</b>                                | GRI 1: Foundation 2021                                                                                                                                     |
| <b>Εφαρμόσιμο κλαδικό πρότυπο (sector standard)</b> | Προς το παρόν, δεν υπάρχει εφαρμόσιμο κλαδικό πρότυπο.                                                                                                     |

| Θέμα                                   | Δείκτες GRI                                                      | Αναφορά                                              | Σύνδεση με SDGs                                                                                                                                                                | Παράλειψη                                                                                      |                  |           |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|
|                                        |                                                                  |                                                      |                                                                                                                                                                                | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν                                                                   | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| <b>GRI 2: Γενικές Πληροφορίες 2021</b> | 2-1 Λεπτομέρειες σχετικά με τον Οργανισμό                        | Σελ. 9-11                                            |                                                                                                                                                                                | <p>Τα κελιά χρώματος γκρι καταδεικνύουν την απουσία παραλείψεων σύμφωνα με τα πρότυπα GRI.</p> |                  |           |
|                                        | 2-2 Οντότητες που περιλαμβάνονται στην έκθεση ESG του Οργανισμού | Σελ. 9                                               |                                                                                                                                                                                |                                                                                                |                  |           |
|                                        | 2-3 Περίοδος αναφοράς, συχνότητα και στοιχεία επικοινωνίας       | Σελ. 9                                               |                                                                                                                                                                                |                                                                                                |                  |           |
|                                        | 2-4 Αναθεώρηση πληροφοριών                                       | Δεν υπάρχει αναθεώρηση πληροφοριών                   |                                                                                                                                                                                |                                                                                                |                  |           |
|                                        | 2-5 Εξωτερική διασφάλιση                                         | Η παρούσα Έκθεση δεν έχει διασφαλιστεί εξωτερικά     |                                                                                                                                                                                |                                                                                                |                  |           |
|                                        | 2-6 Δραστηριότητες, αλυσίδα αξίας και επιχειρηματικές σχέσεις    | Σελ. 12-13, 18-19, 90-91                             |                                                                                                                                                                                |                                                                                                |                  |           |
|                                        | 2-7 Ανθρώπινο δυναμικό                                           | Σελ. 53-57                                           | <br> |                                                                                                |                  |           |
|                                        | 2-8 Απασχολούμενοι τρίτων εταιρειών                              | Ο Όμιλος δεν απασχολεί εργαζόμενους τρίτων εταιρειών |                                                                                           |                                                                                                |                  |           |

| Θέμα                                             | Δείκτες GRI                                                                                         | Αναφορά    | Σύνδεση με SDGs                                                                                                                                                        | Παράλειψη                    |                  |           |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------|-----------|
|                                                  |                                                                                                     |            |                                                                                                                                                                        | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| <b>GRI 2:</b><br><b>Γενικές Πληροφορίες 2021</b> | 2-9 Δομή και σύσταση Διακυβέρνησης                                                                  | Σελ. 23-25 | <br> |                              |                  |           |
|                                                  | 2-10 Υποψηφιότητα και επιλογή του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης                                    | Σελ. 23    | <br> |                              |                  |           |
|                                                  | 2-11 Πρόεδρος του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης                                                    | Σελ. 23    |                                                                                       |                              |                  |           |
|                                                  | 2-12 Ρόλος του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης στην επίβλεψη της διαχείρισης των ουσιαστικών θεμάτων | Σελ. 26    |                                                                                      |                              |                  |           |
|                                                  | 2-13 Ανάθεση ευθύνης για τη διαχείριση των επιδράσεων                                               | Σελ. 26    |                                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                                  | 2-14 Ρόλος του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης στις εκθέσεις ESG                                     | Σελ. 26    |                                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                                  | 2-15 Σύγκρουση συμφερόντων                                                                          | Σελ. 27    |                                                                                     |                              |                  |           |
|                                                  | 2-16 Επικοινωνία ουσιαστικών ανησυχιών                                                              | Σελ. 28    |                                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                                  | 2-17 Συλλογική γνώση του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης                                             | Σελ. 26    |                                                                                                                                                                        |                              |                  |           |

| Θέμα                                             | Δείκτες GRI                                                                  | Αναφορά                                     | Σύνδεση με SDGs                                                                       | Παράλειψη                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                  |                                                                                   |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                                                  |                                                                              |                                             |                                                                                       | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση                                                                         |
| <b>GRI 2:</b><br><b>Γενικές Πληροφορίες 2021</b> | 2-18 Διαδικασίες αξιολόγησης της επίδοσης του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης |                                             |                                                                                       | α. Περιγραφή των διαδικασιών για την αξιολόγηση των επιδόσεων του Ανώτατου Οργάνου Διακυβέρνησης στην εποπτεία της διαχείρισης των επιπτώσεων του οργανισμού στην οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία.<br>β. Αναφορά του κατά πόσον οι αξιολογήσεις είναι ανεξάρτητες ή όχι, καθώς και τη συχνότητα των αξιολογήσεων.<br>γ. Επεξήγηση των μέτρων που ελήφθησαν ως απάντηση στις αξιολογήσεις, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στη σύνθεση του Ανώτατου Οργάνου Διακυβέρνησης και στις οργανωτικές πρακτικές. | Μη εφαρμόσιμο    | Ο Όμιλος δεν πραγματοποιεί αξιολόγηση επίδοσης του Ανώτατου Οργάνου Διακυβέρνησης |
|                                                  | 2-19 Πολιτική αμοιβών                                                        | Σελ. 58                                     |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |
|                                                  | 2-20 Διαδικασία προσδιορισμού αμοιβών                                        | Σελ. 58                                     |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |
|                                                  | 2-21 Δείκτης συνολικών ετήσιων αποδοχών                                      | Σελ. 55                                     |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |
|                                                  | 2-22 Δήλωση της Διοίκησης για τη σημασία της στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης  | Σελ. 7                                      |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |
|                                                  | 2-23 Εταιρικές πολιτικές και δεσμεύσεις                                      | Σελ. 20, 27, 32-36, 58-63, 65, 72-73, 90-93 |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |
|                                                  | 2-24 Ενσωμάτωση εταιρικών πολιτικών                                          | Σελ. 20, 27, 32-36, 58-63, 65, 72-73, 90-93 |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |
|                                                  | 2-25 Διαδικασίες για την εκτίμηση και αντιμετώπιση αρνητικών επιδράσεων      | Σελ. 36-37                                  |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |                                                                                   |

| Θέμα                              | Δείκτες GRI                                                           | Αναφορά        | Σύνδεση με SDGs                                                                     | Παράλειψη                                                                               |                  |           |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|
|                                   |                                                                       |                |                                                                                     | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν                                                            | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| GRI 2: Γενικές Πληροφορίες 2021   | 2-26 Μηχανισμοί για την αναζήτηση συμβουλών και την αναφορά ανησυχιών | Σελ. 28        |    |                                                                                         |                  |           |
|                                   | 2-27 Συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς                             | Σελ. 35        |    |                                                                                         |                  |           |
|                                   | 2-28 Συμμετοχή σε ενώσεις/ οργανώσεις                                 | Σελ. 20        |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
|                                   | 2-29 Προσέγγιση για τη δέσμευση των ενδιαφερόμενων μερών              | Σελ. 41-43     |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
|                                   | 2-30 Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας                                    | Σελ. 57        |    |                                                                                         |                  |           |
| Θέματα Βιωσιμότητας               |                                                                       |                |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021   | 3-1 Διαδικασία εύρεσης θεμάτων βιωσιμότητας                           | Σελ. 45-46     |                                                                                     | Τα κελιά χρώματος γκρι καταδεικνύουν την απουσία παραλείψεων σύμφωνα με τα πρότυπα GRI. |                  |           |
|                                   | 3-2 Λίστα θεμάτων βιωσιμότητας                                        | Σελ. 46-47     |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
| Διάλογος με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη |                                                                       |                |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021   | 3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων                                    | Σελ. 42-43     |                                                                                     | Τα κελιά χρώματος γκρι καταδεικνύουν την απουσία παραλείψεων σύμφωνα με τα πρότυπα GRI. |                  |           |
| Παρουσία στην Αγορά               |                                                                       |                |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021   | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                                   | Σελ. 53, 55-56 |                                                                                     |                                                                                         |                  |           |
| GRI 202: Παρουσία στην Αγορά 2016 | 202-1 Αναλογία βασικού μισθού ανά φύλο                                | Σελ. 55        |  |                                                                                         |                  |           |
|                                   | 202-2 Αναλογία ανώτατων διοικητικών στελεχών                          | Σελ. 53        |  |                                                                                         |                  |           |
|                                   |                                                                       |                |  |                                                                                         |                  |           |

| Θέμα                                         | Δείκτες GRI                                                            | Αναφορά     | Σύνδεση με SDGs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Παράλειψη                    |                  |           |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------|-----------|
|                                              |                                                                        |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| Έμμεσες Οικονομικές Επιπτώσεις               |                                                                        |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021              | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                                    | Σελ. 28     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                  |           |
| GRI 203: Έμμεσες Οικονομικές Επιπτώσεις 2016 | 203-1 Επενδύσεις σε υποδομές και υποστηριζόμενες υπηρεσίες             | Σελ. 28     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                              |                  |           |
|                                              | 203-2 Σημαντικές έμμεσες οικονομικές επιπτώσεις                        | Σελ. 29, 36 | <br><br><br><br> |                              |                  |           |
| Καταπολέμηση Διαφθοράς                       |                                                                        |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021              | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                                    | Σελ. 35     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                  |           |
| GRI 205: Καταπολέμηση Διαφθοράς 2016         | 205-1 Λειτουργίες που αξιολογούνται για κινδύνους διαφθοράς            | Σελ. 35     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                              |                  |           |
|                                              | 205-2 Ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με πολιτικές κατά της διαφθοράς | Σελ. 35     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                  |           |
|                                              | 205-3 Επιβεβαιωμένα περιστατικά διαφθοράς και σχετικές ενέργειες       | Σελ. 35     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |                  |           |

| Θέμα                            | Δείκτες GRI                                                     | Αναφορά    | Σύνδεση με SDGs                                                                     | Παράλειψη                    |                  |           |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------|-----------|
|                                 |                                                                 |            |                                                                                     | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| Ενέργεια                        |                                                                 |            |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021 | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                             | Σελ. 75    |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 302: Ενέργεια 2016          | 302-1 Ενεργειακή κατανάλωση εντός του οργανισμού                | Σελ. 76-77 |    |                              |                  |           |
|                                 | 302-2 Ενεργειακή κατανάλωση εκτός του οργανισμού                | Σελ. 76-77 |    |                              |                  |           |
|                                 | 302-3 Ενεργειακή ένταση                                         | Σελ. 78    |    |                              |                  |           |
|                                 | 302-4 Μείωση της ενεργειακής κατανάλωσης                        | Σελ. 79    |                                                                                     |                              |                  |           |
|                                 | 302-5 Μείωση των ενεργειακών απαιτήσεων προϊόντων και υπηρεσιών | Σελ. 78    |                                                                                     |                              |                  |           |
|                                 |                                                                 |            |                                                                                     |                              |                  |           |
| Νερό και Λύματα                 |                                                                 |            |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021 | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                             | Σελ. 81    |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 303: Νερό και Λύματα 2018   | 303-1 Αλληλεπιδράσεις με το νερό ως κοινόχρηστος πόρος          | Σελ. 82    |  |                              |                  |           |
|                                 | 303-2 Διαχείριση επιπτώσεων λόγω απόρριψης υδάτων               | Σελ. 83    |  |                              |                  |           |
|                                 | 303-3 Απόληψη νερού                                             | Σελ. 83    |                                                                                     |                              |                  |           |
|                                 | 303-4 Απόρριψη νερού                                            | Σελ. 84    |                                                                                     |                              |                  |           |
|                                 | 303-5 Κατανάλωση νερού                                          | Σελ. 85    |                                                                                     |                              |                  |           |

| Θέμα                            | Δείκτες GRI                                                    | Αναφορά    | Σύνδεση με SDGs                                                                                                                                                            | Παράλειψη                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                         |                                                                  |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------|
|                                 |                                                                |            |                                                                                                                                                                            | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Λόγος Παράλειψης        | Επεξήγηση                                                        |
| Απασχόληση                      |                                                                |            |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021 | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                            | Σελ. 53    |                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| GRI 401: Απασχόληση 2016        | 401-1 Προσλήψεις νέων εργαζομένων και turnover εργαζομένων     | Σελ. 54-57 |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
|                                 | 401-2 Παροχές που δίνονται σε εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης | Σελ. 58    |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
|                                 | 401-3 Γονική Άδεια                                             |            | <br> | α. Συνολικός αριθμός εργαζομένων που δικαιούνταν γονική άδεια, ανά φύλο.<br>β. Συνολικός αριθμός εργαζομένων που έλαβαν γονική άδεια, ανά φύλο.<br>γ. Συνολικός αριθμός εργαζομένων που επέστρεψαν στην εργασία τους κατά την περίοδο αναφοράς μετά τη γονική άδεια, ανά φύλο.<br>δ. Συνολικός αριθμός εργαζομένων που επέστρεψαν στην εργασία τους μετά τη λήξη της γονικής άδειας και οι οποίοι εξακολουθούσαν να απασχολούνται 12 μήνες μετά την επιστροφή τους στην εργασία, ανά φύλο.<br>ε. Ποσοστά επιστροφής στην εργασία και διατήρησης των εργαζομένων που έλαβαν γονική άδεια, ανά φύλο. | Μη διαθέσιμη πληροφορία | Ο Όμιλος προς το παρόν, δεν καταγράφει αναλυτικά τις πληροφορίες |

| Θέμα                                         | Δείκτες GRI                                                             | Αναφορά    | Σύνδεση με SDGs                                                                                                                                        | Παράλειψη                    |                  |           |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------|-----------|
|                                              |                                                                         |            |                                                                                                                                                        | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| Υγεία και Ασφάλεια Εργαζομένων               |                                                                         |            |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021              | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                                     | Σελ. 60    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
| GRI 403: Υγεία και Ασφάλεια Εργαζομένων 2018 | 403-1 Σύστημα διαχείρισης επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας           | Σελ. 62-63 | <div><div>3ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ</div><div>8ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</div><div>16ΕΙΡΗΝΗ, ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΙΣΧΥΡΟΙ ΘΕΣΜΟΙ</div></div> |                              |                  |           |
|                                              | 403-2 Εντοπισμός κινδύνων, εκτίμηση κινδύνων και διερεύνηση συμβάντων   | Σελ. 61    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-3 Υπηρεσίες για την υγεία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας         | Σελ. 61    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-4 Εμπλοκή εργαζομένων στην εργασιακή υγεία και ασφάλεια             | Σελ. 62    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-5 Εκπαίδευση εργαζομένων στην εργασιακή υγεία και ασφάλεια          | Σελ. 62-63 |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-6 Προώθηση της εργασιακής υγείας                                    | Σελ. 62-63 |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-7 Πρόληψη και μετριασμός των επιπτώσεων στην υγεία και την ασφάλεια | Σελ. 61-63 |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-8 Κάλυψη εργαζομένων από συστήματα υγείας και ασφάλειας             | Σελ. 62    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-9 Εργατικά ατυχήματα                                                | Σελ. 62    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
|                                              | 403-10 Επαγγελματικές ασθένειες                                         | Σελ. 62    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
| Εκπαίδευση                                   |                                                                         |            |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |
| GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021              | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                                     | Σελ. 64    |                                                                                                                                                        |                              |                  |           |

| Θέμα                                                    | Δείκτες GRI                                                                  | Αναφορά         | Σύνδεση με SDGs                                                                                                                                                                                                                                             | Παράλειψη                                                                                                                          |                         |                                                                  |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------|
|                                                         |                                                                              |                 |                                                                                                                                                                                                                                                             | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν                                                                                                       | Λόγος Παράλειψης        | Επεξήγηση                                                        |
| <b>GRI 404: Εκπαίδευση 2016</b>                         | 404-1 Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος ανά εργαζόμενο                    |                 |    | α. Μέσος όρος ωρών κατάρτισης που έχουν πραγματοποιήσει οι εργαζόμενοι του οργανισμού κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, ανά: | Μη διαθέσιμη πληροφορία | Ο Όμιλος προς το παρόν, δεν καταγράφει αναλυτικά τις πληροφορίες |
|                                                         | 404-2 Προγράμματα για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων          | Σελ. 61         |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
|                                                         | 404-3 Ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές αξιολογήσεις            | Σελ. 61         |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| <b>Διαφορετικότητα</b>                                  |                                                                              |                 |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| <b>GRI 3: Θέματα Βιωσιμότητας 2021</b>                  | 3-3 Διαχείριση θεμάτων βιωσιμότητας                                          | Σελ. 65         |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| <b>GRI 405: Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες 2016</b> | 405-1 Δείκτης διαφορετικότητας των οργάνων διακυβέρνησης και εργαζομένων     | Σελ. 66-69      |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
|                                                         | 405-2 Αναλογία βασικού μισθού των γυναικών προς τους άνδρες                  | Σελ. 55         |                                                                                   |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| <b>Τοπικές Κοινότητες</b>                               |                                                                              |                 |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| <b>GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021</b>                    | 3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων                                           | Σελ. 50         |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
| <b>GRI 413: Τοπικές κοινότητες 2016</b>                 | 413-1 Επιχειρηματικές δραστηριότητες με την συμμετοχή της τοπικής κοινότητας | Σελ. 50-51, 74  |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |
|                                                         | 413-2 Επιχειρηματικές δραστηριότητες με αρνητικές επιπτώσεις στις κοινότητες | Σελ. 36, 72, 94 |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                    |                         |                                                                  |

| Θέμα                                     | Δείκτες GRI                                                                  | Αναφορά | Σύνδεση με SDGs                                                                     | Παράλειψη                    |                  |           |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------|-----------|
|                                          |                                                                              |         |                                                                                     | Απαιτήσεις που παραλείφθηκαν | Λόγος Παράλειψης | Επεξήγηση |
| Υγεία και Ασφάλεια Πελατών               |                                                                              |         |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021            | 3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων                                           | Σελ. 93 |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 416: Υγεία και ασφάλεια πελατών 2016 | 416-1 Αξιολόγηση των επιπτώσεων στην υγεία από τα προϊόντα και τις υπηρεσίες | Σελ. 94 |    |                              |                  |           |
|                                          | 416-2 Περιστατικά μη συμμόρφωσης σχετικά με τις επιδράσεις στην υγεία        | Σελ. 35 |                                                                                     |                              |                  |           |
| Προστασία Προσωπικών Δεδομένων           |                                                                              |         |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021            | 3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων                                           | Σελ. 94 |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 418: Προσωπικά δεδομένα πελατών 2016 | 418-1 Τεκμηριωμένα παράπονα σχετικά με την παραβίαση προσωπικών δεδομένων    | Σελ. 94 |  |                              |                  |           |
| Ανθρώπινα Δικαιώματα                     |                                                                              |         |                                                                                     |                              |                  |           |
| GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021            | 3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων                                           | Σελ. 65 |  |                              |                  |           |

Η παρούσα Έκθεση έχει υλοποιηθεί σε συνεργασία με το Κέντρο Αειφορίας και Αριστείας (Center for Sustainability and Excellence).



OFET

GROUP OF PHARMACEUTICAL COMPANIES



Pharmaceutical Laboratories S.A.

