



ΟΜΙΛΟΣ ΣΑΡΑΝΤΗ

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2.	ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	4
2.1	ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
2.2	ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	5
2.3	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΕΙΣ	6
3.	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	7
3.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
3.2	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	7
3.3	ΑΕΙΦΟΡΑ ΧΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΠΗΓΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	7
4.	ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ	8
4.1	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ	8
4.2	FAIR MARKETING, ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΜΕΡΟΛΗΠΤΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ	8
4.3	ΒΙΩΣΙΜΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ	8
4.4	ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ – ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	9
5.	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΧΗ	10
6.	ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ.....	11
6.1	ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ	11
6.2	ΔΙΚΑΙΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ.....	11
6.3	ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	11
7.	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	12
7.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
7.2	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ	12
7.3	ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ.....	12
7.3.1	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ	12
7.3.2	ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ	12
7.3.3	ΔΙΑΣΠΟΡΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ.....	13
7.4	ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	13
7.4.1	ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΠΕΡΑΝ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ.....	13
7.4.2	ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	14
7.5	Ο ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ.....	14
7.5.1	Ο ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ	14
7.5.2	ΤΜΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ.....	14
8.	ΕΦΑΡΜΟΓΗ – ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΑΜΦΙΒΟΛΙΩΝ - ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ	16
8.1	ΕΦΑΡΜΟΓΗ.....	16
8.2	ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΑΜΦΙΒΟΛΙΩΝ.....	16
8.3	ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ	16

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Κώδικας Δεοντολογίας προβλέπει πρότυπα συμπεριφοράς για όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου, καθώς και για τους προμηθευτές αγαθών και υπηρεσιών. Σκοπός του Κώδικα δεν είναι να θεσπίσει κανόνες οι οποίοι να ρυθμίζουν κάθε περίπτωση αλλά να θέσει τις αρχές λειτουργίας του Ομίλου και να αποσαφηνίσει το πλαίσιο δραστηριότητας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ορισμένες από τις αρχές του Κώδικα απορρέουν από νόμους ή σχετικές κανονιστικές διατάξεις. Για τον λόγο αυτό η μη συμμόρφωση με αυτές τις αρχές του Κώδικα, μπορεί να συνάγει αστική ή ακόμη και ποινική ευθύνη του παραβάτη.

Εφόσον υπάρξει περίπτωση την οποία ο Κώδικας δεν καλύπτει με σαφήνεια, ο εργαζόμενος υποχρεούται να ζητά την βοήθεια της Νομικής Υπηρεσίας του Ομίλου.

Ο Κώδικας έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει την εμπιστοσύνη σε όλα τα επίπεδα. Κάθε εργαζόμενος πρέπει να ενθαρρύνεται και να έχει τη δυνατότητα να ενεργεί σύμφωνα με αυτόν. Οι αρχές του Κώδικα αποτελούν μέρος των καθηκόντων των εργαζομένων στον Όμιλο. Οι προϊστάμενοι στο πλαίσιο ορθής εκτέλεσης των καθηκόντων τους θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι αρχές του Κώδικα εφαρμόζονται από όλα τα μέλη της ομάδας τους.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

2. ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Ο Όμιλος Σαράντη υποστηρίζει την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ο.Η.Ε. καθώς και άλλα διεθνή πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα (ΙΛΟ, ΟΟΣΑ, Οικουμενικό Σύμφωνο Ηνωμένων Εθνών).

Ο Όμιλος Σαράντη αναγνωρίζει και υιοθετεί στις θυγατρικές του, τις κατά περίπτωση κοινωνικές, περιβαλλοντολογικές, εθιμοτυπικές, θεσμικές ιδιαιτερότητες που υπάρχουν στις χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται, κατά το μέτρο που αυτές δεν αντιτίθενται στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την Μητρική εταιρεία, στο καταστατικό της Μητρικής εταιρείας, στις πολιτικές, στους κανονισμούς και γενικότερα στην κουλτούρα του Ομίλου.

Οι θεμελιώδεις αξίες του Ομίλου αντανακλούν τη δέσμευση για την δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και αξιοκρατικής αντιμετώπισης ανάλογα με τις δεξιότητες και τα προσόντα τους.

Στον Όμιλο Σαράντη δεν γίνονται διακρίσεις λόγω φυλής, θρησκειότητας, χρώματος, καταγωγής, ηλικίας, ειδικών αναγκών, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικών πεποιθήσεων, φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

Σε ό,τι αφορά θέματα απασχόλησης, πρόσληψης, αμοιβής και επιδομάτων, εκπαίδευσης, προαγωγής, μεταφοράς και τερματισμού συνεργασίας, κάθε εργαζόμενος αντιμετωπίζεται σύμφωνα με το εφαρμοστέο κατά περίπτωση δίκαιο και σύμφωνα με τους κανονισμούς τις πολιτικές και την κουλτούρα του Ομίλου.

Κανένας εργαζόμενος δεν υφίσταται σωματική, σεξουαλική, φυλετική, ψυχολογική, λεκτική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή παρενόχλησης ή βίας.

Ο Όμιλος δεν προσλαμβάνει ως εργαζομένους άτομα με ηλικία μικρότερη της νομίμως προβλεπόμενης.

Η χρήση καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας αφενός δεν αποτελεί πρακτική του ομίλου, ενώ αφετέρου η διοίκηση της εταιρείας αντιτίθεται σε παρόμοιες πρακτικές.

Ο Όμιλος αναγνωρίζει και προωθεί την υγιή ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, ενώ σέβεται τις δεσμεύσεις που έχουν οι εργαζόμενοί του εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Αναγνωρίζει το δικαίωμα σε ξεκούραση και ελεύθερο χρόνο και ακολουθεί πιστά τους νόμους που ισχύουν σε κάθε εγκατάσταση στις χώρες που δραστηριοποιείται, σχετικά με τις υποχρεωτικές ημέρες αδειάς, τις ημέρες αδειάς κήσεως και λοχείας καθώς και τις λοιπές άδειες σχετικές με οικογενειακές υποχρεώσεις, ή με περιπτώσεις ανωτέρας βίας.

2.1 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στον Όμιλο Σαράντη οι εργαζόμενοι αποτελούν το πολυτιμότερο κεφάλαιο. Η διαρκής ανάπτυξη του Ομίλου στηρίζεται στην προσπάθεια, την πρωτοβουλία, την ενέργεια και την δημιουργικότητα των εργαζομένων. Ο όμιλος προσφέρει ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη σε ένα υψηλής ποιότητας, ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, που προάγει και αναγνωρίζει την συμμετοχή και την προσπάθεια όλων των εργαζομένων.

Το ανταγωνιστικό και διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που δραστηριοποιείται ο Όμιλος επιβάλλουν την υιοθέτηση μιας δυναμικής κουλτούρας, που προάγει την καινοτομία και την

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

υψηλή απόδοση. Οι προοπτικές, οι αξίες, το ήθος, η δέσμευση στους ανθρώπους σε συνδυασμό με το δυναμικό και φιλόδοξο χαρακτήρα της εταιρίας καθιστούν τον Όμιλο Σαράντη ένα συναρπαστικό περιβάλλον εργασίας για ανθρώπους με φιλοδοξίες, όραμα και διάθεση για δημιουργική εργασία.

Εκπαίδευση

Στόχος για τον Όμιλο αποτελεί η διαρκής ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα από την εκπαίδευση και την εξειδίκευση. Ο Όμιλος επενδύει στους ανθρώπους του χρηματοδοτώντας προγράμματα επιμόρφωσης και σεμινάρια, ενδοεπιχειρησιακά, ή μέσω πιστοποιημένων φορέων και πανεπιστημίων. Με τον τρόπο αυτό ο Όμιλος βρίσκεται πάντα εντός των εξελίξεων και έχει την δυνατότητα να προσαρμόζεται στις εκάστοτε συνθήκες όπως αυτές διαμορφώνονται.

Επιβράβευση της Απόδοσης

Ο Όμιλος λειτουργεί βάσει διαδικασίας αξιολόγησης της ετήσιας απόδοσης των εργαζομένων. Σκοπός της διαδικασίας είναι η προδιαγραφή και κοινή αποδοχή μιας πορείας στην οποία να συγκλίνουν οι στόχοι και τα οράματα της Διοίκησης με τις προσπάθειες των εργαζομένων. Περαιτέρω δε ο σχηματισμός και η περιγραφή ποσοτικών και ποιοτικών στόχων στους οποίους συμφωνούν τα εμπλεκόμενα μέρη και στρέφουν προς αυτούς τις προσπάθειες και την δυναμικότητά τους.

Στόχος είναι η συνοχή στην επιχειρηματική δράση και η αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, καθώς και εμπέδωση της αίσθησης δικαιοσύνης μεταξύ των εργαζομένων, εφόσον ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται παρόμοια.

Διαδικασία Επιλογής

Η διαδικασία επιλογής και πρόσληψης εργαζομένων του Ομίλου βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια (λαμβάνονται υπόψη τα προσόντα που διαθέτει ο υποψήφιος σε συνάρτηση με τις γνώσεις και την εμπειρία που θα πρέπει να έχει εκείνος που θα επιλεγεί να αναλάβει την θέση) και αφετέρου σε αρχές και κανόνες που εξασφαλίζουν διαφάνεια και ορθότερη ποιοτική εκτίμηση του υποψηφίου.

Ο στόχος της διαδικασίας είναι η όσο το δυνατόν καλύτερη κάλυψη των απαιτήσεων της θέσεως σε συνδυασμό με δίκαιη αμοιβή ώστε να εξασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή αποδοτικότητα του νεοπροσλαμβανόμενου, καθώς και η ικανοποίησή του από τις εργασιακές συνθήκες.

2.2 ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Ο Όμιλος Σαράντη θέτει ως προτεραιότητα την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων του. Η Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας του Ομίλου εφαρμόζεται σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου εντός και εκτός Ελλάδας από τους εργαζομένους του Ομίλου καθώς και τους τρίτους που παρέχουν υπηρεσίες εντός των εγκαταστάσεων του Ομίλου.

Η διοίκηση του Ομίλου με ευθύνη της Διευθύνσεως Ανθρωπίνου Δυναμικού διαχειρίζεται και παρακολουθεί την Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας έτσι ώστε να συντηρεί και να βελτιώνει όπου κρίνεται απαραίτητο τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του Ομίλου.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

Κάθε εργαζόμενος πρέπει να εκτελεί τα καθήκοντά του με συνέπεια στους κανόνες υγείας και ασφάλειας, ενώ κάθε προϊστάμενος ευθύνεται για την ενημέρωση των υφισταμένων του και την επιβεβαίωση της τήρησης των σχετικών κανόνων από αυτούς, στους τομείς ευθύνης του.

2.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΕΙΣ

Είναι δέσμευση του Ομίλου να προσφέρει στους εργαζομένους σε αυτόν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης, ανεξαρτήτως της καταγωγής τους, της θρησκείας τους, του χρώματος, των πεποιθήσεών τους, της πολιτικής τους τοποθέτησης, του φύλου τους, της οικογενειακής τους κατάστασης, της ηλικίας τους, των σεξουαλικών τους προτιμήσεων, των ειδικών αναγκών ή αναπηριών, της μόρφωσής τους, ή της οικονομικής τους κατάστασης.

Η πρόσληψη και η αξιολόγηση των εργαζομένων βασίζεται σε συγκεκριμένες διαδικασίες οι οποίες εφαρμόζονται ανεξαιρέτως για όλους του εργαζομένους στον Όμιλο.

Ο Όμιλος βάση των θεμελιωδών αξιών του αντιτίθεται σε κάθε άσκηση σωματικής, σεξουαλικής, φυλετικής, ψυχολογικής, λεκτικής ή οποιουδήποτε άλλου είδους παρενόχλησης ή βίας εναντίον εργαζομένων, ενώ συμμορφώνεται απολύτως με την κατά τόπους ισχύουσα εργατική νομοθεσία σε κάθε χώρα που δραστηριοποιείται.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

3. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ως μέρος της δέσμευσης για βιώσιμη ανάπτυξη ο Όμιλος Σαράντη έχει ενσωματώσει τα περιβαλλοντικά θέματα που αφορούν στην προστασία του περιβάλλοντος αλλά και στην αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, στην στρατηγική και στην κουλτούρα του. Οι δεσμεύσεις αυτές καλύπτουν την προστασία του περιβάλλοντος και την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, μέσω εκτενούς χρήσεως ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, αποτελεσματικότερης χρήσεως ενέργειας εν γένει και φυσικών πόρων, ελαχιστοποίηση της παραγωγής αποβλήτων και ορθολογικής διαχείρισής τους, αλλά και μέσω της παραγωγής προϊόντων που επιβαρύνουν λιγότερο το περιβάλλον, όπως οι αυτοδιασπώμενες πλαστικές σακούλες διαφόρων χρήσεων κλπ.

Επιδίωξη του Ομίλου αποτελεί η συνεχής βελτίωση της επίδοσής του σε θέματα αειφόρου ανάπτυξης πέραν των υποχρεώσεων που προκύπτουν από την σχετική νομοθεσία.

3.2 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Οι βασικές εργασίες παρασκευής που εκτελούνται από την Μητρική εταιρεία διεξάγονται σε σύγχρονο ιδιόκτητο εργοστάσιο το οποίο τέθηκε σε πλήρη λειτουργία το 1998. Ο σχεδιασμός και η διάταξη της μονάδας περιλαμβάνει τις πλέον σύγχρονες τεχνολογίες στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων και την χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Διαχείριση αποβλήτων εργοστασίου Οиноφύτων

Όλες οι κατηγορίες των υγρών αποβλήτων του εργοστασίου οδηγούνται σε κεντρικό σύστημα διαχείρισης λυμάτων για επεξεργασία πριν την κατάληξη. Εφαρμόζονται συνεχείς έλεγχοι σύμφωνα με τηρούμενη διαδικασία.

Όλοι οι καυστήρες λειτουργούν σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις όπως ισχύουν από τα πρότυπα εκπομπών. Οι εκπομπές αερίων παρακολουθούνται και καταγράφονται συνεχώς σύμφωνα με σχετική διαδικασία.

Γίνεται διαχωρισμός των απορριμμάτων συσκευασίας πριν αποσταλούν για ανακύκλωση.

3.3 ΑΕΙΦΟΡΑ ΧΡΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΠΗΓΩΝ ΚΑΙ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ

Εκτενής χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας

Για τον κλιματισμό του συνόλου των εγκαταστάσεων στα Οινόφυτα, συμπεριλαμβανομένου του εργοστασίου και του κέντρου διανομής, χρησιμοποιείται η ηλιακή ενέργεια μέσω ενός συστήματος το οποίο περιλαμβάνει 1.200 ηλιακούς συλλέκτες και 2 ηλιακά ψυκτικά μηχανήματα. Το σύστημα αυτό ξεκίνησε να λειτουργεί το 1998.

Ανάπτυξη προϊόντων

Ο Όμιλος αναπτύσσει και κατασκευάζει προϊόντα τα οποία ακολουθούν αυστηρά τις τελευταίες κανονιστικές απαιτήσεις της ΕΟΚ όσον αφορά την ασφάλεια και την προστασία του περιβάλλοντος.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

4. ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

4.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

Ο Όμιλος παράγει υψηλής ποιότητας προϊόντα, ενώ η παραγωγή γίνεται βάσει Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας. Η ποιότητα και η ασφάλεια των προϊόντων του Ομίλου, αλλά και όσων εμπορεύεται ο Όμιλος, αποτελούν αδιαπραγμάτευτες συνιστώσες.

Ο Όμιλος λαμβάνει όλα τα δυνατά μέτρα προστασίας και διεξάγει όλους τους απαραίτητους ποιοτικούς ελέγχους στα προϊόντα του, με σκοπό να διασφαλίσει την υγεία και την ασφάλεια των καταναλωτών. Επίσης σε κάθε στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας εφαρμόζονται τα υψηλότερα πρότυπα υγιεινής και οι αυστηρότεροι ποιοτικοί έλεγχοι. Φροντίζει επίσης να λαμβάνει όλες τις απαραίτητες πιστοποιήσεις για πρώτες ύλες και υλικά γενικά που χρησιμοποιεί στην παραγωγική του διαδικασία, στις περιπτώσεις που απαιτείται είτε λόγω νομικού πλαισίου είτε λόγω εσωτερικής διαδικασίας. Ο Όμιλος έχει λάβει τις παρακάτω πιστοποιήσεις: ISO 9001 για την παραγωγή των προϊόντων SANITAS (σχετικές πληροφορίες υπάρχουν στην ιστοσελίδα www.sanitas.com.gr), ISO 22716 για την παραγωγή καλλυντικών προϊόντων (καλύπτονται αντηλιακά προϊόντα, προϊόντα περιποίησης μαλλιών, προϊόντα περιποίησης της επιδερμίδας καθώς και αρωματικά προϊόντα), καθώς και πιστοποιήσεις ISO 9001 και ISO 13485 για την εμπορία και διανομή ιατροτεχνολογικών προϊόντων.

Σημειώνεται ότι η προστασία που προσφέρουν τα προϊόντα, καλύπτει τόσο την προβλεπόμενη χρήση, όσο και την πιθανή κακή χρήση. Για τον λόγο αυτό σε κάθε συσκευασία συμπεριλαμβάνονται σαφείς οδηγίες χρήσεως.

Δεδομένου του γεγονότος ότι όλοι οι κίνδυνοι δεν μπορούν να προβλεφθούν, ο Όμιλος έχει εισάγει μέτρα για την προστασία της ασφάλειας των χρηστών και έχει ενσωματώσει μηχανισμούς που ενεργοποιούν την απόσυρση ή ανάκληση άστοχου προϊόντος που παρόλα τα μέτρα ασφαλείας βγήκε στην αγορά.

Η ασφάλεια των προϊόντων του Ομίλου διασφαλίζεται εκ παραλλήλου από εσωτερικές διαδικασίες, ανεξαρτήτως και επιπροσθέτως του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου.

4.2 FAIR MARKETING, ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΜΕΡΟΛΗΠΤΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

Ο Όμιλος επικοινωνεί με πρακτικές Fair Marketing. Ως εκ τούτου για κάθε προϊόν του χρησιμοποιεί επικοινωνιακή πολιτική η οποία εμπεριέχει αληθείς πληροφορίες οι οποίες μπορούν να τεκμηριωθούν, είναι απαλλαγμένες από προκαταλήψεις, δεν στρέφεται εναντίον των ανταγωνιστών του, χρησιμοποιώντας δίκαιες συμβατικές πρακτικές, με τρόπο κατανοητό από το κοινό που απευθύνεται. Αυτό επιτρέπει στους δυνητικούς καταναλωτές να προβαίνουν σε αποφάσεις έχοντας λάβει αληθή ενημέρωση σχετικά με το προϊόν.

4.3 ΒΙΩΣΙΜΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ

Ο Όμιλος κινείται προς την ιδέα της βιώσιμης κατανάλωσης με το να προσπαθεί να μειώσει τα μη βιώσιμα πρότυπα παραγωγής και κατανάλωσης.

Στο πλαίσιο αυτό ο Όμιλος δεν διενεργεί ελέγχους στα προϊόντα του οι οποίοι γίνονται πάνω σε ζώα.

Λαμβάνει υπόψη του τις ακόλουθες αρχές και ανάλογα με την περίπτωση οφείλει να:

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

- Προωθεί την αποτελεσματική εκπαίδευση και να ωθεί τους καταναλωτές να κατανοήσουν τις επιπτώσεις των επιλογών τους στην αγορά προϊόντων ή και υπηρεσιών για την ευημερία τους και για το περιβάλλον. Παρέχει πρακτικές συμβουλές για το πώς μπορούν να τροποποιήσουν τις καταναλωτικές τους συνήθειες και να κάνουν τις απαραίτητες αλλαγές.
- Προσφέρει στους καταναλωτές κοινωνικά και περιβαλλοντικά ωφέλιμη γκάμα προϊόντων και υπηρεσιών λαμβάνοντας υπόψη ολόκληρο τον κύκλο ζωής και τη μείωση των δυσμενών επιπτώσεων στην κοινωνία και το περιβάλλον. Τέτοιες φιλικές προς το περιβάλλον σειρές προϊόντων, είναι για παράδειγμα η σειρά Green Line της Sanitas και τα προϊόντα προσωπικής περιποίησης Bioten.

Η Μητρική εταιρεία ειδικότερα συμμετέχει στο τοπικό σύστημα διαχείρισης των συσκευασιών και των απορριμμάτων συσκευασίας, με πρώτη προτεραιότητα την πρόληψη της δημιουργίας απορριμμάτων συσκευασίας και θεμελιώδεις αρχές, την επαναχρησιμοποίηση των συσκευασιών, την ανακύκλωση και άλλες μορφές ανάκτησης των απορριμμάτων συσκευασίας, όπως προβλέπεται από την οδηγία 94/62 της ΕΟΚ.

4.4 ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ – ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

Ο Όμιλος οφείλει να έχει εισάγει μηχανισμούς για την υποστήριξη των καταναλωτών, την συλλογή παραπόνων, και την επίλυση διαφορών. Για τον λόγο αυτό προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- Ο Όμιλος πέραν της γραμμής καταναλωτών, έχει συστήσει ομάδα για την κατ' οίκον επίσκεψη σε περίπτωση αστοχίας προϊόντος εφόσον απαιτείται. Η ομάδα αποτελείται από δυο εξειδικευμένους υπαλλήλους της εταιρείας, ο ένας σε τεχνικά θέματα και ο άλλος σε θέματα marketing.
- Λειτουργεί στο εργοστάσιο εξειδικευμένο τμήμα το οποίο παρακολουθεί και εφαρμόζει το κανονιστικό πλαίσιο όπως αυτό εξαγγέλλεται από φορείς όπως ο ΕΟΦ, και ο ΕΦΕΤ.
- Χρηματοδοτεί ελέγχους που γίνονται από εξειδικευμένα εξωτερικά εργαστήρια με σκοπό τα προϊόντα να καλύπτουν τις προδιαγραφές κατασκευής τους.
- Παρέχει σαφείς συμβουλές στους καταναλωτές σχετικά με την κατάλληλη χρήση, καθώς και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων στις οποίες παρουσιάστηκαν προβλήματα λόγω κακής χρήσης.
- Το επίπεδο ικανοποίησης των καταναλωτών εξετάζεται τακτικά μέσω ερευνών που γίνονται από εξειδικευμένους παρόχους.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Ο Όμιλος Σαράντη συμμετέχει σε κοινωνικές δραστηριότητες για την βελτίωση της ποιότητας του περιβάλλοντος και την βελτίωση της ποιότητας ζωής συνανθρώπων. Η εταιρεία χορηγεί κατά καιρούς προϊόντα και σχετικό υλικό σε ομάδες και κοινωνικές οργανώσεις για την υποστήριξη περιβαλλοντολογικών ενεργειών. Διαθέτει χρηματικούς πόρους, ηλεκτρονικούς υπολογιστές ή άλλο υλικό, σε κοινωφελείς οργανισμούς και ιδρύματα για την κάλυψη αναγκών τους. Επίσης ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να έχουν ενεργό συμμετοχή σε κοινωφελή έργα και σε έργα προστασίας του περιβάλλοντος. Η συμμετοχή στην κοινότητα και στην τοπική ανάπτυξη αποτελούν στόχους του Ομίλου διότι είναι αναπόσπαστα τμήματα της αειφόρου ανάπτυξης και για τον λόγο αυτό σέβεται τις ακόλουθες αρχές:

- Ο Όμιλος αποτελεί μέρος της κοινότητας καθώς προσεγγίζει τα θέματα: συμμετοχής στην κοινότητα και ανάπτυξης της κοινότητας.
- Ο Όμιλος αναγνωρίζει και λαμβάνει υπόψη τα δικαιώματα των μελών της κοινότητας σχετικά με την λήψη αποφάσεων που αφορούν την κοινότητα, έτσι διασφαλίζεται η μεγιστοποίηση των πόρων της κοινότητας και οι ευκαιρίες των κατοίκων.
- Ο Όμιλος αναγνωρίζει και λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά της κοινότητας που δραστηριοποιείται και ειδικότερα, τον πολιτισμό, τις θρησκείες, τις παραδόσεις και την ιστορία της.
- Ο Όμιλος αναγνωρίζει την αξία της εργασίας και υποστηρίζει την ανταλλαγή πόρων, εμπειριών και προσπαθειών.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

6. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

6.1 ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

Ο Όμιλος συμμορφώνεται πλήρως με την ισχύουσα νομοθεσία περί διαφθοράς. Εργαζόμενος που δωροδοκεί ενώ εκτελεί τα καθήκοντά του, υπόκειται σε αστικές και ποινικές κυρώσεις σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

6.2 ΔΙΚΑΙΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

Ο Όμιλος συμμορφώνεται πλήρως με την Εμπορική Νομοθεσία και τη Νομοθεσία περί Ανταγωνισμού σε όλες τις χώρες που δραστηριοποιείται. Οι πολιτικές, οι κανονισμοί και οι διαδικασίες του Ομίλου διασφαλίζουν την λειτουργία του, ώστε οι δραστηριότητές του να εκτελούνται σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο.

Κάθε εργαζόμενος, εφόσον απαιτείται, είτε εν αμφιβολία, οφείλει να συμβουλευέται την Νομική Υπηρεσία του Ομίλου για θέματα σχετικά με την εφαρμογή της Εμπορικής Νομοθεσίας και της Νομοθεσίας περί Ανταγωνισμού. Ομοίως οφείλει να ενημερώνει άμεσα τη Νομική Υπηρεσία του Ομίλου σε περίπτωση που λάβει οποιαδήποτε ειδοποίηση από αρχή υπεύθυνη για αντιμονοπωλιακά θέματα.

6.3 ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Ο όμιλος σέβεται τις ακόλουθες Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης:

- i. Ευθύνη. Ο Όμιλος ευθύνεται για τις επιπτώσεις που έχει η δραστηριότητά του στην κοινωνία, την οικονομία και το περιβάλλον. Κατά συνέπεια αποδέχεται τον έλεγχο του από φορείς που λειτουργούν με βάση τον Νόμο.
- ii. Διαφάνεια. Ο Όμιλος οφείλει να είναι διαφανής στις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του, που έχουν αντίκτυπο στην κοινωνία και στο περιβάλλον.
- iii. Ηθική συμπεριφορά. Ο Όμιλος βασίζει την δραστηριότητά του στις αξίες της ειλικρίνειας, της δικαιοσύνης και της ακεραιότητας. Οι αξίες αυτές υποδηλώνουν ενδιαφέρον για τους ανθρώπους, τα ζώα και το περιβάλλον, καθώς και την δέσμευση σχετικά με την αντιμετώπιση των επιπτώσεων που έχουν οι δραστηριότητες και οι αποφάσεις του Ομίλου στα συμφέροντα των ενδιαφερομένων.
- iv. Σεβασμός στα συμφέροντα ενδιαφερομένων μερών. Ο Όμιλος σέβεται τα συμφέροντα, ενώ εξετάζει και ανταποκρίνεται στα αιτήματα των ενδιαφερομένων μερών.
- v. Σεβασμός στον Νόμο. Ο Όμιλος σέβεται σε κάθε περίπτωση το νομοθετικό πλαίσιο από το οποίο διέπεται.
- vi. Σεβασμός στους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς. Ο Όμιλος σέβεται τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς, κατά το μέτρο που αυτοί δεν αντιτίθενται στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την Μητρική εταιρεία, στο καταστατικό, στις πολιτικές, στους κανονισμούς και γενικότερα στην κουλτούρα του Ομίλου.
- vii. Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ο Όμιλος σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και αναγνωρίζει την σημασία τους και την καθολικότητά τους.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

7. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

7.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Μητρική εταιρεία είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών. Ως εκ τούτου διέπεται από τον Εμπορικό Νόμο των Ανωνύμων Εταιρειών, καθώς και από το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο του Ελληνικού Χρηματιστηρίου και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Πληροφορίες σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση παρέχονται στην Ετήσια Έκθεση, αρχής γενομένης από την έκθεση της 31/12/2010, ενώ ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης της εταιρείας βρίσκεται αναρτημένος στην ιστοσελίδα της εταιρείας και ειδικότερα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <http://ir.sarantis.gr/el-gr/intro/our-responsibility>.

7.2 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος, στον βαθμό που του αναλογεί, για την ορθολογική χρήση των πόρων και την περιουσία του Ομίλου. Σε αυτά συμπεριλαμβάνονται τόσο η πνευματική ιδιοκτησία, όσο και κάθε ενσώματο πάγιο στοιχείο, προϊόν ή εμπόρευμα, ή λήψη υπηρεσίας, ή χρηματοοικονομικοί πόροι, που χρησιμοποιούνται για τις ανάγκες της εμπορικής δραστηριότητας του Ομίλου. Η περιουσία και οι πόροι του Ομίλου δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για σκοπούς πλην των εταιρικών, εκτός εάν τέτοια χρήση έχει εγκριθεί μέσω των ισχυουσών διαδικασιών.

Κάθε εργαζόμενος οφείλει να προστατεύει την περιουσία του Ομίλου από φθορά πέραν της φυσιολογικής, καταστροφή, απώλεια, κλοπή, ή αλόγιστη σπατάλη.

7.3 ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

7.3.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Ο Όμιλος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα και έχει θεσπίσει εσωτερικές διαδικασίες προκειμένου να τηρείται ο απόρρητος χαρακτήρας της προνομιακής πληροφόρησης όπως ορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Επίσης όλοι οι εργαζόμενοι στον βαθμό που τους αναλογεί πρέπει να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλεια και προστασία των εμπιστευτικών στοιχείων και πληροφοριών.

Ομοίως με την δέουσα προσοχή θα πρέπει να γίνεται και η διαχείριση πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα προκειμένου να αποφευχθεί ανάρμοστη εκμετάλλευση ή δημοσιοποίηση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η υποχρέωση τήρησης της εμπιστευτικότητας αφορά και κάθε είδους συμβούλους, ή συνεργάτες του Ομίλου, ενώ συνεχίζει και μετά την λήξη της εργασιακής σχέσης.

7.3.2 ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

Ο Όμιλος έχει εισάγει και λειτουργεί με βάση συγκεκριμένο σύστημα παραγωγής και διαχείρισης οικονομικής πληροφόρησης. Στο σύστημα αυτό είναι ενσωματωμένοι ελεγκτικοί μηχανισμοί οι οποίοι διασφαλίζουν την παραγωγή οικονομικής πληροφόρησης απαλλαγμένη από ουσιώδεις ανακρίβειες που οφείλονται σε απάτη ή λάθος, εντός του χρόνου που επιβάλλουν οι εποπτικές αρχές αφενός και εντός των απαιτήσεων της διοίκησης αφετέρου.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

Το σύστημα αυτό αξιολογείται και βελτιώνεται συνεχώς καθώς αυξάνονται οι απαιτήσεις λόγω αύξησης του μεγέθους του Ομίλου.

Για τους σκοπούς του ελέγχου (εξωτερικού ή εσωτερικού) κάθε εγγραφή διαθέτει την απαραίτητη τεκμηρίωση για την επιβεβαίωση της.

Οι δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις και εκθέσεις οφείλουν να έχουν συνταχθεί με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς, όπως αυτά έχουν υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση και να παρουσιάζουν εύλογα από κάθε ουσιώδη άποψη και απαλλαγμένα από ουσιώδεις ανακρίβειες, την εικόνα της οικονομικής κατάστασης του Ομίλου.

7.3.3 ΔΙΑΣΠΟΡΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

Ο Όμιλος υπάγεται στην σχετική νομοθεσία η οποία έχει προσαρμοστεί προς τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την εναρμόνιση των προϋποθέσεων διαφάνειας αναφορικά με την πληροφόρηση. Ως εκ τούτου χρησιμοποιεί όλα τα προβλεπόμενα σε κάθε περίπτωση από τον νόμο μέσα (ιστοσελίδα ΧΑΑ, ενημέρωση Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, τύπος, αναλυτές, εταιρική ιστοσελίδα) με ανακοινώσεις και στοιχεία στην Ελληνική και Αγγλική γλώσσα ταυτόχρονα, χρησιμοποιώντας κάθε φορά τα προσήκοντα μέσα.

Ειδικότερα, αναφέρεται ότι στην εταιρική ιστοσελίδα (www.sarantis.gr) βρίσκονται αναρτημένα θέματα και πληροφορίες που αφορούν σε οικονομικά στοιχεία, σε πληροφορίες σχετικές με την εταιρική διακυβέρνηση και την διοίκηση της εταιρείας και σε λοιπές ανακοινώσεις σχετικές με τις συναλλαγές υποχρέων προσώπων, αγορές ιδίων μετοχών, σημαντικά επιχειρηματικά νέα, όπως εξαγορές, ιδρύσεις θυγατρικών, πωλήσεις εταιρειών κλπ., και οι οποίες είναι διαθέσιμες ελεύθερα σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Για τα ανωτέρω θέματα την ευθύνη έχει το τμήμα Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων.

7.4 ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από το Δ.Σ. αρμοδιότητές του, απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της εταιρείας. Για το σκοπό αυτό το Δ.Σ. εξειδικεύει τις υποχρεώσεις και θεσπίζει τις διαδικασίες αναγγελίας και γνωστοποίησης των ιδίων συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τρίτων που τους έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες του Δ.Σ. Οι υποχρεώσεις αυτές αναγράφονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας.

7.4.1 ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΠΕΡΑΝ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΟΣ

Απαγορεύεται στους εργαζόμενους να αποδέχονται δώρα ή άλλες απολαβές από πελάτες, προμηθευτές ή ανταγωνιστές του Ομίλου. Ωστόσο η αποδοχή δώρων μικρής αξίας εκτός χρημάτων, επιτρέπεται στα πλαίσια των συνήθων επιχειρηματικών πρακτικών εφόσον δεν συνιστούν παράβαση νόμου ή κανονισμού του Ομίλου.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

7.4.2 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Ο Όμιλος σέβεται την επιθυμία των εργαζομένων να συμμετέχουν στα κοινά. Σε καμιά περίπτωση όμως όσοι συμμετέχουν στα κοινά δεν δύνανται να κάνουν χρήση του ονόματος της εταιρείας για οποιονδήποτε λόγο.

Επίσης κάθε εργαζόμενος που τυγχάνει να εμπλέκεται σε λήψη απόφασης μέσω κυβερνητικού φορέα ή δημοσίου οργανισμού θα πρέπει να απέχει από τις διαδικασίες λήψης απόφασης που σχετίζονται με τον Όμιλο.

7.5 Ο ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

7.5.1 Ο ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΩΣ ΣΥΣΤΗΜΑ

Ως Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου νοείται το σύνολο διαδικασιών μεθόδων και μηχανισμών, για την εφαρμογή των οποίων είναι υπεύθυνοι το διοικητικό συμβούλιο, τα στελέχη διοίκησης και εν γένει όλο το προσωπικό του Ομίλου για τις αναλογούσες αρμοδιότητες, σχεδιασμένο να παρέχει ένα επιθυμητό επίπεδο διασφάλισης σχετικά με την επίτευξη των ακόλουθων στόχων:

- Την διαχείριση κινδύνων
- Την αποτροπή και τον εντοπισμό διαχειριστικών ανωμαλιών και λαθών
- Την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των διαφόρων λειτουργιών
- Την διαφύλαξη της περιουσίας της επιχείρησης
- Την αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων και αναφορών εν γένει
- Την συμμόρφωση με τους κανόνες της διοίκησης
- Την συμμόρφωση με τους εν ισχύ νόμους και κανονισμούς

Καθένας μέσα σ' έναν οργανισμό έχει ευθύνη ελέγχου για το έργο που του αντιστοιχεί, το Διοικητικό Συμβούλιο τα στελέχη διευθύνσεως, το προσωπικό, και οι Εσωτερικοί Ελεγκτές.

Την ευθύνη για την εισαγωγή, εφαρμογή και παρακολούθηση των συστημάτων ελέγχου έχει η Διοίκηση του Ομίλου. Τα θέματα που αφορούν στον εσωτερικό έλεγχο του Ομίλου είναι τα εξής:

- Αξιολόγηση των δυνητικών κινδύνων του Ομίλου.
- Εισαγωγή και συντήρηση ενός κατάλληλου συστήματος ελέγχου.
- Εφαρμογή των συστημάτων ελέγχου.
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση του συστήματος.
- Παροχή σχετικής πληροφόρησης.

7.5.2 ΤΜΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Το τμήμα εσωτερικού ελέγχου, ως ανεξάρτητη αντικειμενική και συμβουλευτική υπηρεσία, διενεργεί αξιολόγηση των συστημάτων ελέγχου και παρακολουθεί την εφαρμογή των συστάσεων του από την Διοίκηση του Ομίλου.

Τα καθήκοντα του τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου αναγράφονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται με τους εσωτερικούς ελεγκτές και να παρέχουν τις πληροφορίες που τους ζητούνται για την διενέργεια του ελέγχου. Απαγορεύεται να

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο το ελεγκτικό έργο, ή να αποκρύπτουν, ή να παραποιούν οποιαδήποτε πληροφορία. Όλοι οι εργαζόμενοι, κατά το μέγεθος που τους αντιστοιχεί, οφείλουν να ανταποκρίνονται στις εκθέσεις των ελεγκτών και να εφαρμόζουν έγκαιρα τις συμφωνημένες διορθωτικές ενέργειες.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.

8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ – ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΑΜΦΙΒΟΛΙΩΝ - ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ

8.1 ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Τα μέλη της διοίκησης και οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις αυτού του Κώδικα.

Κάθε εργαζόμενος οφείλει να διασφαλίζει ότι οι κανόνες αυτοί εφαρμόζονται και από τους συναδέλφους τους.

Σε περίπτωση που γίνεται αντιληπτή ενέργεια ή πρακτική παράνομη, ανήθικη ή που απαγορεύεται από τον Κώδικα, τότε πρέπει να αναφέρεται άμεσα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ή στον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων του Ομίλου, ή στον υπεύθυνο της Νομικής Υπηρεσίας του Ομίλου, ή στον υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου. Ο τρόπος επικοινωνίας σημειώνεται στην Διαδικασία Επικοινωνίας του Κώδικα Δεοντολογίας. Η επικοινωνία μπορεί να γίνει μέσω email ή επιστολής (ταχυδρομικής, ή με χρήση της υπηρεσίας διακίνησης αλληλογραφίας της εταιρείας).

Για την αποτροπή κακόβουλων ή αβάσιμων αναφορών ενδέχεται να επιβληθούν κυρώσεις σε αυτούς που ενήργησαν με κακή πίστη.

Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας ελέγχεται από τους άμεσα εμπλεκόμενους υπευθύνους τμημάτων.

Ο Εσωτερικός ελεγκτής στα πλαίσια των καθηκόντων του διενεργεί ελέγχους με στόχο την επιβεβαίωση εφαρμογής του κανονισμού. Στα πλαίσια των ελέγχων, αυτών εφόσον απαιτείται, υποβάλει προς την διοίκηση προτάσεις βελτιώσεων, οι οποίες στην περίπτωση που γίνουν αποδεκτές ενσωματώνονται στον κώδικα και εφαρμόζονται με ευθύνη των επικεφαλών των διευθύνσεων. Σε δεύτερο χρόνο ακολουθεί έλεγχος επιβεβαίωσης εφαρμογής των προτάσεων.

8.2 ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΑΜΦΙΒΟΛΙΩΝ

Σε περίπτωση που η λήψη απόφασης σύμφωνα με τους κανόνες του Κώδικα Δεοντολογίας καθίσταται δυσχερής θα πρέπει:

- να συλλεχτούν όλα τα πιθανά στοιχεία για τον σχηματισμό σφαιρικής άποψης επί του θέματος,
- να διευκρινιστούν οι αρμοδιότητες που παρέχει η θέση σας,
- να επικοινωνηθεί το θέμα στον προϊστάμενό σας,
- σε περίπτωση αμφιβολιών για την εφαρμογή ισχυόντων νόμων, να επικοινωνηθεί το θέμα στην Νομική Υπηρεσία του Ομίλου, ενώ σε περίπτωση αμφιβολιών για την εφαρμογή εσωτερικών κανονισμών ή διαδικασιών, να επικοινωνηθεί το θέμα στον υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου.

8.3 ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ

Μη συμμόρφωση με τους κανόνες του Κώδικα Δεοντολογίας αντιμετωπίζεται ως παράπτωμα και δύναται να επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

ΕΚΔΟΣΗ . ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ / ΗΜ.:	ΣΥΝΤΑΞΗ:	ΕΓΚΡΙΣΗ:
3.1 / Οκτώβριος 2013	Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων	Αναπληρωτής Γ.Δ.