

3^η έκδοση

Δεκέμβριος 2021

Ελληνικά

Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας

INTRACOM TELECOM
GROUP
Εσωτερική Χρήση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγή και Βασικές Αρχές.....	3
2. Συμμόρφωση με Νόμους, Κανόνες και Κανονισμούς.....	4
3. Διαχείριση της Σύγκρουσης Συμφερόντων.....	4
4. Ιδιόκτητες Πληροφορίες	5
5. Διαχείριση Ανταγωνισμού.....	5
6. Δωροδοκία και Διαφθορά	6
7. Πολιτικές Συνεισφορές.....	8
8. Ακεραιότητα	8
9. Τήρηση Αρχείων, Οικονομικοί Έλεγχοι και Κοινοποιήσεις	9
10. Εταιρική Περιουσία	9
11. Ανθρώπινα Δικαιώματα και Εργασιακές Πρακτικές	10
12. Υγεία και Ασφάλεια.....	11
13. Περιβάλλον	11
14. Διοίκηση μέσω Παραδείγματος (leading by example).....	12
15. Συμμόρφωση	12
16. Γνωστοποίηση / καταγγελία επιλήψιμων πράξεων και δυσλειτουργιών (Whistleblowing).....	13
17. Αναφορά Παραβιάσεων του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας.....	13

1. Εισαγωγή και Βασικές Αρχές

Οι βασικοί πυλώνες λειτουργίας της INTRACOM TELECOM από την ίδρυσή της, είναι η ακεραιότητα, η ειλικρίνεια, η δικαιοσύνη και η πλήρης συμμόρφωση με όλους τους κανόνες και κανονισμούς. Από το 2015, η εταιρία έχει υιοθετήσει τις βασικές αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα εργασιακά δικαιώματα, το περιβάλλον και την καταπολέμηση της διαφθοράς.

Ο εν λόγω Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας (στο εξής «Κώδικας») ορίζει τη θέση της INTRACOM TELECOM σε θεμελιώδη νομικά, ηθικά και κοινωνικά ζητήματα και τον τρόπο λειτουργίας της ανά τον κόσμο. Ο Κώδικας καθιερώνει τα ελάχιστα και αδιαπραγμάτευτα πρότυπα συμπεριφοράς που πρέπει να τηρούνται σε βασικά θέματα, όταν συνεργαζόμαστε με συναδέλφους, πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες και μετόχους, τοπικές κοινωνίες και κυβερνήσεις.

Ο Κώδικας ισχύει για:

- Όλες τις εταιρίες που ανήκουν στον όμιλο εταιριών της INTRACOM TELECOM (στο εξής «INTRACOM TELECOM» ή «η Εταιρία»).
- Όλους τους ανθρώπους της INTRACOM TELECOM, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, των στελεχών, των Γενικών Διευθυντών, των Διευθυντών, των προϊσταμένων (στο εξής «διευθυντές») και των εργαζομένων (στο εξής «εργαζόμενοι»).

Ο Κώδικας κοινοποιείται επίσης στους προμηθευτές και στους συμβούλους της Εταιρίας.

Ο Κώδικας αυτός έχει σχεδιαστεί με σκοπό να παρέχει ένα πλαίσιο αναφοράς και όχι στο να καλύψει όλες τις πιθανές περιπτώσεις που μπορούν να προκύψουν. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι, όταν σε κάποια συγκεκριμένη περίπτωση έχουν αμφιβολία σχετικά με το τι πρέπει να πράξουν, θα πρέπει να ζητήσουν καθοδήγηση. Θα πρέπει επίσης να αποφύγουν να επιδείξουν ακατάλληλη συμπεριφορά, καθώς είναι αποκλειστική ευθύνη του κάθε διευθυντή/εργαζόμενου να κάνει το σωστό, μια ευθύνη που δε μπορεί να ανατεθεί σε άλλον.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι που παραβιάζουν αυτόν τον Κώδικα υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης πιθανής απόλυσης. Επιπλέον, οι παραβιάσεις αυτού του Κώδικα μπορεί να αποτελούν επίσης και παραβιάσεις της νομοθεσίας και πιθανόν να συνεπάγονται αστικές ή ποινικές κυρώσεις για τους αντίστοιχους διευθυντές/εργαζόμενους και/ή την Εταιρία. Η αναφορά περιστατικών σχετικών με παράνομη ή ανήθικη συμπεριφορά, περιγράφεται στην παράγραφο 17.

Ο Κώδικας αυτός είναι συμπληρωματικός στις Εταιρικές πολιτικές, τις διαδικασίες καθώς και στους Κανονισμούς Εργασίας ή αντίστοιχα κείμενα, που έχουν εκδοθεί από τις εταιρίες του ομίλου INTRACOM TELECOM.

2. Συμμόρφωση με Νόμους, Κανόνες και Κανονισμούς

Η INTRACOM TELECOM λειτουργεί σε πολλές αγορές και χώρες στον κόσμο. Σε κάθε περίπτωση οι νόμοι κάθε χώρας καθώς και κάθε νόμος ή πρότυπο με διεθνή εφαρμογή όπως επίσης και οι κώδικες επαγγελματικής δεοντολογίας είναι απόλυτα σεβαστοί.

Τα ηθικά πρότυπα της Εταιρίας στηρίζονται στη βασική αρχή της τήρησης του νόμου, τόσο στο γράμμα όσο και στο πνεύμα. Όλοι οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει να σέβονται και να τηρούν τους νόμους, κανόνες και κανονισμούς των χωρών, πολιτειών ή πόλεων στις οποίες λειτουργούν.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει να συμβουλευούνται τη Διοίκηση της Εταιρίας ή άλλο αρμόδιο προσωπικό όταν είναι σε αμφιβολία για τις λεπτομέρειες εφαρμογής ενός νόμου. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει σε κάθε περίπτωση, να τηρούν τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας και τιμιότητας και να ενεργούν με ηθική κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει επίσης να συμμορφώνονται με τους εσωτερικούς κανόνες και κανονισμούς όπως αυτοί εφαρμόζονται σε μία συγκεκριμένη περίπτωση. Αυτοί οι εσωτερικοί κανόνες είναι συγκεκριμένοι για την Εταιρία και μπορούν να ορίζουν αυστηρότερες απαιτήσεις από εκείνες που προβλέπονται από το νόμο και περιλαμβάνονται στους κανονισμούς εργασίας.

3. Διαχείριση της Σύγκρουσης Συμφερόντων

«Σύγκρουση συμφερόντων» υφίσταται όταν το προσωπικό συμφέρον ενός ατόμου εμπλέκεται με οποιοδήποτε τρόπο – ή φαίνεται να εμπλέκεται – με τα συμφέροντα της Εταιρίας.

Καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων προκύπτουν όταν, για παράδειγμα:

- A) Ένας διευθυντής/εργαζόμενος προβαίνει σε ενέργειες ή έχει συμφέροντα τα οποία μπορούν να τον δυσκολεύουν να εκτελέσει την εργασία του αντικειμενικά και αποτελεσματικά.
- B) Ένας διευθυντής/εργαζόμενος ή ένα μέλος της οικογένειάς του λαμβάνει ανάρμοστα προσωπικά προνόμια ως αποτέλεσμα της θέσης του στην Εταιρία ως διευθυντής/εργαζόμενος.

Ως εταιρική αρχή, η σύγκρουση συμφερόντων απαγορεύεται. Σε αυτό το πλαίσιο:

- Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εμπλέκονται σε οποιαδήποτε εργασιακή σχέση ή σχέση παροχής υπηρεσιών με πελάτες, προμηθευτές ή ανταγωνιστές της Εταιρίας κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρία, καθώς και μετά τη λήξη της σύμβασής τους για όσο χρονικό διάστημα προβλέπεται στη σύμβασή τους. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν πρέπει να εμπλέκονται σε καμμία άμεση ή έμμεση επαγγελματική σύνδεση ή σχέση με πελάτες, προμηθευτές ή ανταγωνιστές της Εταιρίας, εκτός αν αυτό απαιτείται για λογαριασμό της Εταιρίας.
- Οι διευθυντές/εργαζόμενοι αποθαρρύνονται από το να έχουν πρόσθετη απασχόληση εκτός της Εταιρίας. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι που έχουν ή προτίθενται να έχουν πρόσθετη εργασία ή να αναλάβουν κάποιο έργο, πρέπει να ενημερώσουν το Διευθυντή

τους και το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού ή τη Διοίκηση της Εταιρίας. Η Διοίκηση της Εταιρίας θα καθορίσει αν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

- Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν πρέπει να διεξάγουν δραστηριότητες άσχετες με το αντικείμενο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους.
- Οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει να αποκαλύπτουν οποιαδήποτε περίπτωση η οποία εύλογα θα θεωρούνταν σύγκρουση συμφερόντων. Ωστόσο η σύγκρουση συμφερόντων μπορεί να μην είναι πάντα ξεκάθαρη. Όποιος διευθυντής/εργαζόμενος αντιληφθεί κάποια περίπτωση σύγκρουσης ή πιθανής σύγκρουσης συμφερόντων, θα πρέπει να ενημερώσει το Διευθυντή του και το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και/ή τον Εσωτερικό Ελεγκτή για να επιλύσει την κατάσταση με δίκαιο και διαφανή τρόπο. Αν ο διευθυντής/εργαζόμενος θεωρεί ότι είναι απαραίτητο, μπορεί να ενημερώσει μόνο τον Εσωτερικό Ελεγκτή και/ή το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού.

4. Ιδιότητα Πληροφορίες

Οι ιδιότητα πληροφορίες περιλαμβάνουν όλες τις μη-δημοσιευμένες πληροφορίες της Εταιρίας που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους ανταγωνιστές, ή τις πληροφορίες αυτές των οποίων η αποκάλυψη μπορεί να είναι επιβλαβής για την Εταιρία, ή τους πελάτες της ή τους προμηθευτές της. Επίσης περιλαμβάνουν πληροφορίες τις οποίες οι προμηθευτές και οι πελάτες έχουν εμπιστευτεί στην Εταιρία.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούν ή να διανέμουν ιδιότητα πληροφορίες για οποιοδήποτε άλλο σκοπό εκτός από απ' αυτόν της υλοποίησης των εργασιών της Εταιρίας.

Όλοι οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει να τηρούν την εμπιστευτικότητα των ιδιότητα πληροφοριών που τους έχει εμπιστευθεί η Εταιρία ή οι πελάτες/προμηθευτές της και να αποτρέπουν την μη εγκεκριμένη αποκάλυψη των πληροφοριών, εκτός αν η αποκάλυψη έχει επιτραπεί εγγράφως από την Εταιρία ή απαιτείται από το νόμο ή τους κανονισμούς. Η υποχρέωση να προστατεύονται οι ιδιότητα πληροφορίες συνεχίζεται και μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας/συμβατικής σχέσης.

Η Εταιρία απαγορεύει τη μη εγκεκριμένη χρήση ή διανομή ιδιότητα πληροφοριών. Επίσης, η μη εγκεκριμένη χρήση ή διανομή ιδιότητα πληροφορίας μπορεί να θεωρηθεί παράνομη, έχοντας σαν συνέπεια τις προβλεπόμενες αστικές ή ποινικές κυρώσεις.

5. Διαχείριση Ανταγωνισμού

Η INTRACOM TELECOM ασκεί τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες με δικαιοσύνη και ειλικρίνεια. Η INTRACOM TELECOM αποκτά το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα με την άριστη απόδοσή της, και συμμορφούμενη με τις ηθικές και νόμιμες επιχειρηματικές πρακτικές. Στο πλαίσιο αυτό, η κλοπή ιδιότητα πληροφορίας, η κατοχή εμπορικών μυστικών που αποκτήθηκαν χωρίς την συναίνεση του ιδιοκτήτη καθώς και η εκμείωση τέτοιων

πληροφοριών από προηγούμενους ή τωρινούς εργαζόμενους άλλων εταιριών απαγορεύεται.

Κάθε διευθυντής/εργαζόμενος πρέπει να σέβεται τα δικαιώματα και να συναλλάσσεται με δικαιοσύνη με τους πελάτες, προμηθευτές, ανταγωνιστές και εργαζόμενους της Εταιρίας. Κανένας διευθυντής/εργαζόμενος δεν πρέπει να αποκτήσει πλεονέκτημα με αθέμιτο τρόπο από κανένα άτομο μέσω χειραγώγησης/απόκρυψης/κατάχρησης προνομιακής πληροφόρησης, ή μέσω της παραποίησης/διαστρέβλωσης των πραγματικών περιστατικών ή μέσω οποιασδήποτε άλλης παράνομης εμπορικής ενέργειας.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να εμπλέκονται σε συμφωνία τιμών, προσυμφωνημένες προσφορές, καταμερισμό αγορών ή πελατών ή παρόμοιες παράνομες αντι-ανταγωνιστικές δραστηριότητες.

Η ψυχαγωγία και η προσφορά δώρων σε πελάτες μέσα στα επαγγελματικά πλαίσια γίνεται με πνεύμα καλής προαίρεσης και για τη δημιουργία καλών επαγγελματικών σχέσεων και όχι για την απόκτηση αθέμιτου πλεονεκτήματος (όπως περιγράφεται επίσης στην παράγραφο 6 που ακολουθεί).

6. Δωροδοκία και Διαφθορά

Διαφθορά είναι η κατάχρηση ανατεθειμένης εξουσίας για προσωπικό όφελος. Η δωροδοκία είναι μια μορφή διαφθοράς: συνίσταται στην προσφορά, υπόσχεση ή λήψη οποιουδήποτε αντικειμένου αξίας, άμεσα ή έμμεσα, ως μέσο επηρεασμού των ενεργειών ενός ατόμου που κατέχει μια δημόσια ή άλλη εκ του νόμου θέση, προκειμένου να εξασφαλίσει ή να διατηρήσει επαγγελματικό ή οποιοδήποτε μη αποδεκτό όφελος/ πλεονέκτημα.

Η δωροδοκία και η διαφθορά μπορούν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις δραστηριότητες, τη φήμη, το εμπορικό σήμα, τους εργαζόμενους, τους πελάτες και τους προμηθευτές της INTRACOM TELECOM. Ενδέχεται επίσης να έχουν ως συνέπεια να εκθέσουν τον Όμιλο, τους εργαζόμενους του και τυχόν τρίτα μέρη σε σημαντικά ποινικά και αστικά αδικήματα, πρόστιμα και κυρώσεις.

Η INTRACOM TELECOM καταδικάζει κάθε είδους δωροδοκία και διαφθορά. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν πρέπει ποτέ να προσφέρουν ή να υποσχεθούν ότι θα προσφέρουν οποιοδήποτε οικονομικό ή άλλο αντάλλαγμα προκειμένου να αποκτήσουν ή να διατηρήσουν ένα επαγγελματικό ή άλλο όφελος/πλεονέκτημα από τρίτους, είτε πρόκειται για δημόσιο είτε για ιδιωτικό φορέα, είτε με άμεσο τρόπο είτε μέσω τρίτων. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι δεν πρέπει να ζητούν ή να αποδέχονται τέτοια οφέλη ως αντάλλαγμα για οποιαδήποτε προνομιακή μεταχείριση τρίτων. Μη αποδεκτό όφελος ή πλεονέκτημα είναι οτιδήποτε έχει αξία για τον αποδέκτη όπως δώρο, φιλοδώρημα, χάρη ή προσωπικό όφελος.

Οποιοδήποτε δώρο ή φιλοξενία προσφέρεται/γίνεται αποδεκτό/ή, συμπεριλαμβανομένων γευμάτων ή ψυχαγωγίας, πρέπει να σχετίζεται με θεμιτό επιχειρηματικό σκοπό, όπως μια επαγγελματική συνάντηση για την παρουσίαση / προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών της Εταιρίας.

Κανένα δώρο ή ψυχαγωγία δεν πρέπει να προσφέρεται/παρέχεται ή γίνεται αποδεκτό/ή από κανένα διευθυντή/εργαζόμενο ή μέλος της οικογένειας του διευθυντή/εργαζόμενου, εκτός αν:

- Είναι σύμφωνο με τις συνήθειες επαγγελματικές πρακτικές
- Είναι εύλογο σε αξία
- Δε μπορεί να θεωρηθεί ως δωροδοκία ή ανταπόδοση και
- Δεν παραβιάζει κανένα νόμο ή κανονισμό

Οποιαδήποτε ανταλλαγή δώρων ή φιλοξενίας πρέπει να διεξάγεται με διαφάνεια και τυχόν σχετικά έξοδα πρέπει να τεκμηριώνονται κατάλληλα και να εγκρίνονται σύμφωνα με τις σχετικές διαδικασίες έγκρισης της Εταιρίας.

Επιπλέον, για όλα τα δώρα και τα έξοδα παράστασης πρέπει να γίνεται ορθά ο προβλεπόμενος απολογισμός εξόδων. Ο κάθε διευθυντής/εργαζόμενος είναι υπεύθυνος να χρησιμοποιεί ορθή κρίση για το εν λόγω θέμα. Όταν ο διευθυντής/εργαζόμενος έχει αμφιβολίες, πρέπει ζητά οδηγίες από το Διευθυντή του/της, τη Νομική Υπηρεσία καθώς και τη Διοίκηση της Εταιρίας.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι που είναι εξουσιοδοτημένοι να προβαίνουν σε επαγγελματικές συμφωνίες ή μπορούν να επηρεάσουν την ανάθεση εργασιών, που θέτουν προδιαγραφές οι οποίες οδηγούν στην ανάθεση εργασιών ή που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση συμβάσεων («συνεργαζόμενα άτομα») πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί ώστε να αποφεύγουν ενέργειες που δημιουργούν ευνοϊκή μεταχείριση ή που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τη φήμη της Εταιρίας όσον αφορά την αμεροληψία και τις δίκαιες συναλλαγές. Η INTRACOM TELECOM θα παρέχει εκπαίδευση κατά της δωροδοκίας και διαφθοράς, σε τακτική βάση, σε όλα τα «συνεργαζόμενα άτομα». Η εκπαίδευση αυτή θα παρέχεται είτε δια ζώσης ή με τηλεεκπαίδευση, μέσω του εσωτερικού portal της Εταιρίας, ή, για τα τρίτα μέρη, μέσω της εξωτερικής της ιστοσελίδας.

Οι κίνδυνοι δωροδοκίας / δωροληψίας και διαφθοράς εντοπίζονται, αξιολογούνται και επιπρόσθετες ενέργειες (controls) προσδιορίζονται και παρακολουθούνται μέσω των εκτιμήσεων κινδύνου, οι οποίες διενεργούνται από τους αρμόδιους διαχείρισης κινδύνου (risk owners). Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ενεργεί συμβουλευτικά και διεξάγει ελέγχους βάσει εκτίμησης κινδύνου, όπου οι σχετικοί κίνδυνοι και οι χειρισμοί για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους αξιολογούνται και συντάσσονται σχετικές αναφορές.

Κάθε οντότητα της INTRACOM TELECOM είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους νόμους που απαγορεύουν τη δωροδοκία και τη διαφθορά σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται.

Οποιαδήποτε συνεργασία της INTRACOM TELECOM με τρίτο μέρος υπόκειται σε σαφείς συμβατικούς όρους, οι οποίοι περιλαμβάνουν ειδικές διατάξεις που απαιτούν από τρίτους να συμμορφώνονται με όρους κατά της δωροδοκίας. Η INTRACOM TELECOM στην προσπάθειά της να διασφαλίσει ότι τα τρίτα μέρη συμμορφώνονται με τις αρχές και τις αξίες της, θα προβαίνει, όπου απαιτείται, σε διαδικασία due diligence.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι είναι εξίσου υπεύθυνοι για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την αναφορά δωροδοκίας ή/και οποιασδήποτε μορφής διαφθοράς και απαιτείται να αποφεύγουν οποιαδήποτε δραστηριότητα που θα μπορούσε να οδηγήσει, ή να υπονοήσει, σε δωροδοκία.

Σε περίπτωση αμφιβολίας, οι διευθυντές/εργαζόμενοι θα πρέπει να συμβουλευούνται τη Νομική Υπηρεσία προκειμένου να ενημερώνονται και να συμμορφώνονται με τους ισχύοντες νόμους κατά της δωροδοκίας.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι που έχουν λόγους να πιστεύουν ή υποψιάζονται ότι έχει συμβεί ή μπορεί να συμβεί ή πρόκειται να συμβεί ένα περιστατικό δωροδοκίας ή διαφθοράς, θα πρέπει να αναφέρουν την ανησυχία τους στον Διευθυντή τους ή όπως περιγράφεται στις παραγράφους 16 και 17.

7. Πολιτικές Συνεισφορές

Οι εκλογικοί νόμοι σε πολλές χώρες απαγορεύουν εν γένει τις πολιτικές συνεισφορές από οργανισμούς σε πολιτικά κόμματα ή υποψήφιους. Η INTRACOM TELECOM έχει αποφασίσει να μην κάνει τέτοιες συνεισφορές. Με εξαίρεση την ύπαρξη προηγούμενης έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Εταιρία απαγορεύει πολιτικές συνεισφορές (άμεσα ή μέσω επαγγελματικών ενώσεων) από διευθυντές/εργαζόμενους, οι οποίοι ενεργούν για λογαριασμό της Εταιρίας. Η απαγόρευση αυτή περιλαμβάνει:

- Οποιαδήποτε συνεισφορά χρηματικών ποσών ή άλλων περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, για πολιτικούς σκοπούς.
- Την ενθάρρυνση των διευθυντών/εργαζομένων να κάνουν τέτοιες συνεισφορές
- Την αποζημίωση των διευθυντών/εργαζομένων για τέτοιες συνεισφορές

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να κάνουν πολιτικές συνεισφορές σε ατομικό επίπεδο.

8. Ακεραιότητα

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αναμένεται να ενεργούν με τη μέγιστη ακεραιότητα και τον σεβασμό στα δικαιώματα των πελατών, προμηθευτών, συνεργατών και ανταγωνιστών της Εταιρίας ενόσω εκτελούν τα καθήκοντά τους.

Κάθε διευθυντής/εργαζόμενος πρέπει να κοινοποιεί στην Εταιρία κάθε ποινική νομική διαδικασία που έχει ξεκινήσει εναντίον του. Επιπρόσθετα, οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνουν την Εταιρία άμεσα αν κατηγορηθούν για ποινικό αδίκημα και να δώσουν οποιαδήποτε επιπλέον πληροφορία ζητηθεί από την Εταιρία.

9. Τήρηση Αρχείων, Οικονομικοί Έλεγχοι και Κοινοποιήσεις

Απαιτείται η ορθή, ακριβής και έγκαιρη καταγραφή και αναφορά των πληροφοριών για τη λήψη υπεύθυνων επιχειρηματικών αποφάσεων. Όλοι οι λογαριασμοί για επαγγελματικές δαπάνες πρέπει να είναι τεκμηριωμένοι με έγγραφα και να καταγράφονται έγκαιρα και με ακρίβεια στα βιβλία της Εταιρίας.

Όλα τα λογιστικά βιβλία της Εταιρίας, τα αρχεία, οι λογαριασμοί και οι οικονομικές καταστάσεις πρέπει να τηρούνται με την απαιτούμενη λεπτομέρεια και πρέπει να αντανakλούν ορθά τις συναλλαγές της Εταιρίας. Πρέπει επίσης να κοινοποιούνται έγκαιρα σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους ή κανονισμούς και πρέπει να συμμορφώνονται με τις ισχύουσες νομικές απαιτήσεις και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου της Εταιρίας.

Τα επαγγελματικά αρχεία και οι επικοινωνίες συχνά δημοσιεύονται. Για το λόγο αυτό, οι διευθυντές/εργαζόμενοι/σύμβουλοι πρέπει να αποφεύγουν τις υπερβολές, υποτιμητικές παρατηρήσεις, υποθέσεις ή ακατάλληλους χαρακτηρισμούς ανθρώπων και εταιριών. Αυτό ισχύει αντίστοιχα για τα emails, εσωτερικές ενημερώσεις και επίσημες αναφορές. Τα αρχεία πρέπει πάντα να διατηρούνται ή να καταστρέφονται σύμφωνα με τις πολιτικές τήρησης αρχείων της Εταιρίας.

10. Εταιρική Περιουσία

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει πάντα να προστατεύουν την Εταιρική περιουσία. Η απώλεια ή η φθορά ή η καταστροφή των υλικών ή άυλων στοιχείων της Εταιρίας έχει άμεση επίπτωση στην κερδοφορία της Εταιρίας και στην επιχειρησιακή της συνέχεια.

Όλα τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για νόμιμους εταιρικούς σκοπούς και πρέπει να χρησιμοποιούνται με προσοχή και για το σκοπό που προορίζονται.

Η υποχρέωση των διευθυντών/εργαζομένων να προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται, στις ιδιότητες πληροφορίες της Εταιρίας όπως πνευματική ιδιοκτησία (εμπορικά μυστικά, ευρεσιτεχνίες, εμπορικά σήματα, δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, εταιρικά/εμπορικά πλάνα και πλάνα παροχής υπηρεσιών, λίστες τιμών προϊόντων και υπηρεσιών, βιομηχανικά σχέδια κλπ.) Οι ιδιότητες πληροφορίες της Εταιρίας πρέπει να προστατεύονται από κάθε απώλεια, καταστροφή, διαφθορά ή παραποίηση και μη επιτρεπτή κοινοποίηση.

Οποιοδήποτε ύποπτο περιστατικό απάτης, κλοπής ή εσκεμμένα λανθασμένης χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων συμπεριλαμβανομένων πράξεων που μπορούν να επηρεάσουν την ακεραιότητα, διαθεσιμότητα ή εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που ανήκουν στην Εταιρία ή έχουν εμπιστευτεί στην Εταιρία πελάτες ή προμηθευτές, θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα για διερεύνηση στο Διευθυντή και στον Υπεύθυνο Εταιρικής Ασφάλειας (Corporate Security officer) και/ή στον Εσωτερικό Ελεγκτή. Αν ο διευθυντής/εργαζόμενος θεωρεί ότι είναι απαραίτητο, μπορεί να ενημερώσει μόνο τον Υπεύθυνο Εταιρικής Ασφάλειας (Corporate Security officer) και/ή τον Εσωτερικό Ελεγκτή.

Κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στην INTRACOM TELECOM, οι διευθυντές/εργαζόμενοι μπορεί να αναπτύξουν ή να γίνουν γνώστες ιδιοκτητών πληροφοριών της Εταιρίας. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι απαγορεύεται να αξιοποιούν για δικό τους όφελος, ευκαιρίες που μπορεί να ανακαλύψουν μέσω της χρήσης της Εταιρικής περιουσίας, πληροφορίας ή της θέσης τους στην Εταιρία χωρίς την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Κανένας διευθυντής/εργαζόμενος δε μπορεί να χρησιμοποιεί την εταιρική περιουσία ή πληροφορία ή τη θέση του στην Εταιρία για προσωπικό όφελος. Κανένας διευθυντής/εργαζόμενος δε μπορεί να ανταγωνίζεται την Εταιρία άμεσα ή έμμεσα μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας / συμβατικής σχέσης του, χρησιμοποιώντας ιδιόκτητες εταιρικές πληροφορίες.

Εφευρέσεις, δημοσιεύσεις, βελτιώσεις μεθόδων και σχεδίων, νέες μέθοδοι και τρόποι αύξησης της παραγωγικότητας που υλοποιούνται από διευθυντές/εργαζόμενους της Εταιρίας κατά την εκτέλεση της εργασίας τους στην Εταιρία, θεωρούνται περιουσία της Εταιρίας και μόνο η Εταιρία μπορεί να καταχωρήσει τις ευρεσιτεχνίες (πατέντες) στο δικό της όνομα καθώς και να κατοχυρώσει τα αντίστοιχα δικαιώματα βιομηχανικής και πνευματικής ιδιοκτησίας.

11. Ανθρώπινα Δικαιώματα και Εργασιακές Πρακτικές

Η INTRACOM TELECOM υιοθετεί τις βασικές αρχές των Ηνωμένων Εθνών για την Εργασία και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Η Εταιρία ενθαρρύνει τη συμμόρφωση με τα διεθνή πρότυπα και διαδικασίες.

Η Εταιρία δεν εφαρμόζει ούτε υποστηρίζει οποιαδήποτε διάκριση στην πρόσληψη, αμοιβή, πρόσβαση στην εκπαίδευση, προαγωγή, λήξη συνεργασίας, βασισμένη στη φυλή, κοινωνική τάξη, χώρα καταγωγής, θρησκεία, αναπηρία, γένος, σεξουαλικό προσανατολισμό ή ηλικία. Η διαφορετικότητα των εργαζομένων της Εταιρίας είναι ένα σημαντικό της πλεονέκτημα. Η INTRACOM TELECOM, εφαρμόζοντας την εργατική νομοθεσία, παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους όπως στην εκπαίδευση, επαγγελματική εξέλιξη, αξιολόγηση απόδοσης, αμοιβές κλπ.

Η Εταιρία είναι ενάντια στην παιδική εργασία. Επιπλέον, η Εταιρία δε χρησιμοποιεί ούτε υποστηρίζει τη χρήση καταναγκαστικής εργασίας ή τη χρήση σωματικής τιμωρίας, πνευματικού ή σωματικού εκφοβισμού ή λεκτικής βίας στους διευθυντές/εργαζόμενους. Η βία ή η απειλητική συμπεριφορά δεν επιτρέπεται.

Η INTRACOM TELECOM σέβεται την προσωπική αξιοπρέπεια, ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δικαιώματα κάθε διευθυντή/εργαζόμενου και δεσμεύεται στη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και παρενοχλήσεις. Για το λόγο αυτό, η Εταιρία δε θα ανεχθεί καμία διάκριση ή κανενός είδους λεκτικής ή σωματικής παρενόχλησης βασισμένη στο φύλο, στη φυλή, στο χρώμα, στην εθνικότητα, στην καταγωγή, στην υπηκοότητα, στη συμμετοχή σε σωματείο, στις πολιτικές πεποιθήσεις, στο σεξουαλικό προσανατολισμό, στη θρησκεία, στην ηλικία, στην αναπηρία, στην κατάσταση υγείας ή στην οικογενειακή κατάσταση.

Οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να σχηματίσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και έχουν το δικαίωμα να διαπραγματεύονται συλλογικά.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι που θεωρούν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον δεν συμμορφώνεται/συμβαδίζει με τις παραπάνω αρχές, ή βιώνουν ή γίνονται μάρτυρες περιστατικών βίας πρέπει να αναφέρουν το θέμα ή το περιστατικό στο Διευθυντή τους ή/και στο Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού χωρίς το φόβο οποιωνδήποτε αντιποίνων.

12. Υγεία και Ασφάλεια

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει ένα υγιεινό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και να ακολουθεί τους νόμους και κανονισμούς για την υγεία και ασφάλεια καθώς και τις απαιτήσεις και τις πρακτικές του προτύπου OHSAS. Η μητρική εταιρία της INTRACOM TELECOM καθώς και μερικές από τις θυγατρικές της, έχουν πιστοποιηθεί με το πρότυπο ISO 45001:2018.

Η Εταιρία παίρνει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη των ατυχημάτων και θεσπίζει συστήματα τα οποία ανιχνεύουν, προλαμβάνουν και/ή αντιμετωπίζουν πιθανούς κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των διευθυντών/εργαζομένων. Παρέχει επίσης κατάρτιση σε θέματα υγείας και ασφάλειας σε διευθυντές/εργαζόμενους.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την ευθύνη για να:

- Εφαρμόζουν τις εσωτερικές πολιτικές, διαδικασίες, οδηγίες και καλές πρακτικές για να διατηρούν ένα ασφαλές και υγιεινό εργασιακό περιβάλλον.
- Αναφέρουν ανασφαλείς συνθήκες ή εργασίες που ενέχουν κίνδυνο τραυματισμού.
- Αναφέρουν ατυχήματα και «παρολίγον ατυχήματα».

13. Περιβάλλον

Η INTRACOM TELECOM λαμβάνει προληπτικά μέτρα για την προστασία του περιβάλλοντος και την ελαχιστοποίηση των αρνητικών περιβαλλοντικών επιπτώσεων που ενδέχεται να προκύψουν από την καθημερινή λειτουργία της. Η μητρική εταιρία καθώς και μερικές θυγατρικές του ομίλου της INTRACOM TELECOM έχουν πιστοποιηθεί με το ISO 14001.

Η INTRACOM TELECOM είναι σταθερά προσηλωμένη στις αρχές/αξίες της προστασίας του περιβάλλοντος, γνωρίζοντας και εφαρμόζοντας όλους τους εθνικούς και διεθνείς νόμους που σχετίζονται με τις λειτουργίες της.

Η Εταιρία αναμένει, οι διευθυντές/εργαζόμενοί της να ακολουθούν τις εσωτερικές πολιτικές, διαδικασίες, οδηγίες και βέλτιστες πρακτικές που προωθούν την περιβαλλοντική βιωσιμότητα όπως:

- Να μειώνουν την κατανάλωση ενέργειας και φυσικών πόρων
- Να ανακυκλώνουν τα άχρηστα υλικά
- Να εξασφαλίζουν την περιβαλλοντικά ορθή διαχείριση και αποκομιδή επικίνδυνων αποβλήτων (π.χ. χημικά, μπαταρίες κλπ).

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να προτείνουν βελτιώσεις σε σχέση με περιβαλλοντικά ζητήματα και αναμένεται να αναφέρουν περιβαλλοντικά

περιστατικά/συμβάντα στο Διευθυντή τους και στον υπεύθυνο του συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στη Διεύθυνση Ποιότητας & Περιβάλλοντος. Σε περίπτωση αμφιβολίας σχετικά με τη διαχείριση κάποιων θεμάτων που αφορούν το περιβάλλον, θα πρέπει να απευθύνονται στη Διεύθυνση Ποιότητας & Περιβάλλοντος για οδηγίες.

14. Διοίκηση μέσω Παραδείγματος (leading by example)

Η Διοίκηση της Εταιρίας πρέπει να διατηρεί υψηλά πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς. Οι Διευθυντές, πέραν της ανάληψης των ατομικών τους ευθυνών και της χρήσης της ορθής κρίσης τους, αναμένεται να διοικούν δίνοντας το καλό παράδειγμα (lead by example). Επιπλέον, μαζί με τους εργαζομένους τους, αναμένεται να πρωτοστατούν στην εμπέδωση ενός κλίματος ακεραιότητας, να ενισχύουν τα πρότυπα επαγγελματικής ηθικής που ενστερνίζεται η Εταιρία και να εκτελούν την εργασία τους με τον σωστό τρόπο.

Οι Διευθυντές πρέπει να προωθούν την ανοιχτή και ειλικρινή αμφίδρομη επικοινωνία, η οποία θα συμβάλει στην διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τι αναμένεται από αυτούς και αισθάνονται άνετα να αναζητήσουν καθοδήγηση όποτε έχουν ερωτήσεις. Οι διευθυντές επίσης εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν εκπαίδευση σχετικά με τις αρχές του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας.

15. Συμμόρφωση

Όλοι οι διευθυντές/εργαζόμενοι απαιτείται να μελετήσουν και να γίνουν γνώστες αυτού του Κώδικα, ο οποίος βρίσκεται στην εσωτερική ιστοσελίδα της Εταιρίας ή διανέμεται από τη Γραμματεία της κάθε Διεύθυνσης για τους εργαζόμενους που δεν έχουν πρόσβαση σε Η/Υ. Οι νέοι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται για αυτόν τον Κώδικα ως μέρος της εισαγωγικής τους εκπαίδευσης.

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει όλοι να εργάζονται ώστε να εξασφαλιστεί η άμεση και συνεπής δράση ενάντια στις παραβιάσεις αυτού του Κώδικα. Ωστόσο σε ορισμένες περιπτώσεις είναι δύσκολο να ξεχωρίζεις το σωστό από το λάθος. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι διευθυντές/εργαζόμενοι πρέπει πάντα να ακολουθούν τις παρακάτω βασικές αρχές:

- Να αποφεύγουν οποιαδήποτε συμπεριφορά που θα μπορούσε να βλάψει ή να θέσει την Εταιρία ή τη φήμη της σε κίνδυνο
- Να ενεργούν με νομιμότητα και ειλικρίνεια
- Να αποφεύγουν καταστάσεις όπου το προσωπικό συμφέρον του εργαζόμενου είναι ή φαίνεται να είναι σε σύγκρουση με το συμφέρον της Εταιρίας.

16. Γνωστοποίηση / καταγγελία επιλήψιμων πράξεων και δυσλειτουργιών (Whistleblowing)

Η INTRACOM TELECOM δεσμεύεται να λειτουργεί στο ανώτερο δυνατό επίπεδο ειλικρίνειας, επαγγελματικής ακεραιότητας και λογοδοσίας και στο πλαίσιο αυτό έχει δημιουργήσει έναν μηχανισμό που επιτρέπει στους διευθυντές/εργαζόμενους της καθώς και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως συμβούλους, πελάτες, προμηθευτές και επιχειρηματικούς εταίρους, να διατυπώνουν προβληματισμούς σχετικά με επιλήψιμες πράξεις ή αθέμιτες πρακτικές που επηρεάζουν την Εταιρία, με υπεύθυνο και αποτελεσματικό τρόπο.

Οι ανησυχίες αυτές είναι δυνατό να περιλαμβάνουν περιπτώσεις απάτης, υπεξαίρεσης, διαφθοράς, σύγκρουσης συμφερόντων ή οποιαδήποτε άλλη αθέμιτη πρακτική.

Η INTRACOM TELECOM παρέχει προστασία από κάθε πράξη αντιποίνων, αντεκδίκησης, υποβιβασμού ή δυσμενούς διάκρισης στον χώρο εργασίας, στους διευθυντές/εργαζόμενους που διατυπώνουν και εκφράζουν τέτοιου είδους ανησυχίες/καταγγελίες με καλή πίστη και με βάση αιτιολογημένη πεποίθηση ότι η γνωστοποίηση / καταγγελία καταδεικνύει αθέμιτη πρακτική ή παρατυπία. Ωστόσο, ενδέχεται να ληφθούν πειθαρχικά μέτρα εναντίον οποιουδήποτε εν γνώσει του κάνει κακόβουλες καταγγελίες.

Η INTRACOM TELECOM έχει δημιουργήσει τρεις διαύλους μέσω των οποίων μπορούν να διατυπώνονται τέτοιες ανησυχίες/καταγγελίες με αποδέκτη τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου: τηλεφωνικά, με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και ταχυδρομικά.

Για περισσότερες πληροφορίες, μπορείτε να ανατρέξετε στην Πολιτική για την γνωστοποίηση / καταγγελία επιλήψιμων πράξεων και δυσλειτουργιών (Whistleblowing) της INTRACOM TELECOM.

17. Αναφορά Παραβιάσεων του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας

Οι διευθυντές/εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να μιλήσουν με το Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου ή τη Διοίκηση της Εταιρίας για παρατηρούμενη συμπεριφορά που πιστεύουν ότι μπορεί να είναι παράνομη ή ότι αποτελεί παραβίαση του παρόντος Κώδικα. Το ίδιο καλούνται να κάνουν και στην περίπτωση που έχουν αμφιβολία σχετικά με την ενδεδειγμένη ενέργεια σε μια συγκεκριμένη κατάσταση.

Αποτελεί πολιτική της Εταιρίας να μην επιτρέπονται αντίποινα για αναφορές που γίνονται καλοπροαίρετα από εργαζόμενους για ακατάλληλη συμπεριφορά από άλλους. Οι διευθυντές/εργαζόμενοι/σύμβουλοι αναμένεται να συνεργάζονται σε εσωτερικές έρευνες που αφορούν περιπτώσεις ακατάλληλης συμπεριφοράς/παραβιάσεις του Κώδικα.