

Κώδικας Δεοντολογίας

1.	Εισαγωγή	2
2.	Συμμόρφωση με Ισχύουσα Νομοθεσία	3
3.	Σύγκρουση Συμφερόντων.....	3
4.	Εσωτερικές πληροφορίες & Συναλλαγές βάσει αυτών	4
5.	Εταιρικές Ευκαιρίες- Ευρεσιτεχνίες	4
6.	Ανταγωνισμός και Δίκαιη Συμπεριφορά κατά τις Συναλλαγές	5
7.	Δωροδοκία και Διαφθορά.....	6
8.	Πολιτικές Συνεισφορές	6
9.	Ακεραιότητα / Εντιμότητα	7
10.	Διακρίσεις και Παρενόχληση.....	7
11.	Υγεία και Ασφάλεια	7
12.	Αλκοόλ και Ναρκωτικά.....	8
13.	Περιβαλλοντικά.....	8
14.	Ατομικά Αρχεία Εργαζομένων.....	9
15.	Δία Βίου Μάθηση	9
16.	Τήρηση Αρχείων, Οικονομικός Έλεγχος και Κοινοποιήσεις	9
17.	Εμπιστευτικότητα	10
18.	Ασφάλεια	10
19.	Προστασία και Ορθή Χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας	10
20.	Εμπορικά Ζητήματα	11
21.	Παραίτηση από πρόβλεψη του Κώδικα	11
22.	Αναφορά οποιασδήποτε παράνομης ή Ανήθικης Συμπεριφοράς	11
23.	Πρόσθετες Υποχρεώσεις Διευθυντών.....	12
24.	Διαδικασίες Συμμόρφωσης.....	12

1. Εισαγωγή

Από την αρχή της λειτουργίας της, η INTRACOM Defense Electronics εφαρμόζει επιχειρηματικές πρακτικές που διέπονται από ακεραιότητα, αξιοπιστία, τιμιότητα, διαφάνεια, δίκαιη συμπεριφορά στις συναλλαγές και πλήρη συμμόρφωση στην ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης έχει δεσμευτεί στην εφαρμογή αυτών των αξιών και των Εταιρικών Επιχειρηματικών Αρχών σε κάθε περιοχή που αναπτύσσει δραστηριότητα.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας της INTRACOM Defense Electronics (στο εξής «ο Κώδικας») καθορίζει και συνδράμει στη συνεχή εφαρμογή των Εταιρικών Επιχειρησιακών Αρχών με την καθιέρωση ορισμένων αδιαπραγμάτευτων ελάχιστων προτύπων συμπεριφοράς σε καθοριστικούς τομείς (σημεία κλειδιά).

Ο Κώδικας εφαρμόζεται από όλους τους εργαζόμενους, στελέχη, διευθυντές, προμηθευτές και εργολάβους της INTRACOM Defense Electronics και θα πρέπει επίσης να γνωστοποιείται και εν συνεχεία να εφαρμόζεται και από τους συνεργάτες και τους αντιπροσώπους / εκπροσώπους της Εταιρίας. Οριοθετεί τα πρότυπα της INTRACOM Defense Electronics για την ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά παγκοσμίως. Αυτά τα ηθικά επιχειρηματικά πρότυπα αφορούν στις σχέσεις / συναλλαγές με τους εργαζόμενους στην Εταιρία, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους εργολάβους και τους συνεργάτες καθώς και τους μετόχους αυτής, την κοινωνία, τις κυβερνήσεις και τις κρατικές αρχές οπουδήποτε αυτή δραστηριοποιείται.

Ο Κώδικας καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επιχειρηματικών πρακτικών και διαδικασιών. Από τη φύση του ο Κώδικας δεν έχει τη δυνατότητα να καλύψει το σύνολο των καταστάσεων που ενδέχεται να προκύψουν μελλοντικά. Έχει όμως συνταχθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχει ένα πλαίσιο αναφοράς στο οποίο θα μπορεί να ενταχθεί και να αξιολογηθεί οποιαδήποτε δραστηριότητα. Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη της Εταιρίας θα μπορούν να επιζητούν καθοδήγηση όταν αμφιβάλλουν για τον κατάλληλο χειρισμό μιας δεδομένης κατάστασης και οφείλουν να αποφεύγουν και την παραμικρή ένδειξη ανάρμοστης συμπεριφοράς, καθόσον αποτελεί θεμελιώδη ευθύνη του εργαζομένου να πράττει το σωστό («do the right thing»), μια ευθύνη που δεν μπορεί να αποποιηθεί.

Εκείνοι που παραβιάζουν τα πρότυπα του Κώδικα υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης πιθανής απόλυσης. Επιπλέον, οι παραβάσεις του Κώδικα μπορούν να συνιστούν παράλληλα και παραβάσεις του Νόμου που επιφέρουν αστικές και ποινικές κυρώσεις για τους ευθυνόμενους εργαζόμενους, στελέχη και διευθυντές ή/ και για την Εταιρία. Στην περίπτωση που εργαζόμενους θεωρεί ότι συντρέχει περίπτωση τελεσμένης ή πιθανής μελλοντικής παραβίασης του Κώδικα, θα πρέπει να ακολουθήσει τις διαδικασίες που καθορίζονται στο άρθρο 23 του Κώδικα.

Η INTRACOM Defense Electronics είναι θυγατρική της INTRACOM HOLDINGS η οποία είναι ένα από τα ιδρυτικά μέλη του Ελληνικού Δικτύου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και έχει δεσμευτεί για την ισορροπημένη επίτευξη της αποδοτικότητας και της συνεχούς ανάπτυξης. Η Εταιρία συμβάλλει ενεργά στην προώθηση της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην ελληνική επιχειρηματική κοινότητα.

Από τον Ιούνιο του 2008, η INTRACOM HOLDINGS έχει γίνει μέλος της «United Nations Global Compact», τη σημαντικότερη εθελοντική πρωτοβουλία εταιρικής ευθύνης, παγκοσμίως. Η Εταιρία συντάσσεται απόλυτα με τις δέκα αρχές της «United Nations Global

Compact», υπέρ των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της εργασίας, του περιβάλλοντος και κατά της διαφθοράς.

Στο εξής, σε όποιο σημείο του Κώδικα γίνεται αναφορά σε «εργαζόμενους», εννοούνται οι εργαζόμενοι, οι συνεργάτες, τα στελέχη και οι διευθυντές της INTRACOM Defense Electronics.

Τα κείμενα που ακολουθεί διευκρινίζει και παρέχει περισσότερες αναλυτικές πληροφορίες για κάθε ένα από τα βασικά θέματα του Κώδικα:

2. Συμμόρφωση με Ισχύουσα Νομοθεσία

Η INTRACOM Defense Electronics δραστηριοποιείται σε πολλές αγορές και χώρες ανά τον κόσμο. Σε κάθε περίπτωση συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία του Κράτους στο οποίο αναπτύσσει δραστηριότητα σε συνδυασμό με οποιοδήποτε άλλο διεθνή Νόμο ή πρότυπο τυγχάνει παράλληλης εφαρμογής, όπως η Συνθήκη του ΟΟΣΑ του 1997, η Συνθήκη των Ηνωμένων Εθνών ενάντια στη δωροδοκία (UNCAC), ο Νόμος των ΗΠΑ για τη διεθνή διαφθορά, τα «European Common Industry Standards» και οι κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων.

Η υπακοή στο Νόμο, «τόσο στα χαρτιά όσο και στο πνεύμα», αποτελεί τη βάση στην οποία στηρίζονται τα πρότυπα ηθικής αυτής της Εταιρίας. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν κατά τη διεξαγωγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους να υπακούουν και να τηρούν το εφαρμοστέο δίκαιο των πόλεων, των κρατών και των χωρών στις οποίες η Εταιρία αναπτύσσει δραστηριότητα. Αν και οι εργαζόμενοι δεν οφείλουν να γνωρίζουν λεπτομερώς κάθε ισχύοντα νόμο και κανονισμό, είναι σημαντικό να είναι γνώστες αυτών των πληροφοριών που θα τους οδηγήσουν στο να απευθυνθούν για συμβουλή στους προϊσταμένους τους, τους διευθυντές ή άλλο αρμόδιο προσωπικό.

Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη της Εταιρίας είναι υποχρεωμένοι να ενεργούν ηθικά σε κάθε τομέα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και οφείλουν να διατηρούν υψηλά πρότυπα τιμιότητας, αξιοπιστίας και ακεραιότητας.

Επιπλέον, οφείλουν να τηρούν κατά περίπτωση τους εφαρμοστέους εσωτερικούς κανονισμούς και τα επιβεβλημένα πρότυπα. Οι εσωτερικοί αυτοί κανονισμοί, οι οποίοι συγκεκριμένοι για την Εταιρία, ενδέχεται να προβλέπουν αυστηρότερες απαιτήσεις από αυτές που ορίζει ο νόμος και περιλαμβάνονται στο «Κανονισμό Εργασίας» που έχει εγκριθεί από τις ελληνικές δημόσιες αρχές.

3. Σύγκρουση Συμφερόντων

«Σύγκρουση συμφερόντων» υφίσταται όταν το προσωπικό συμφέρον εργαζόμενου παρεμποδίζει ή αντιτίθεται με οποιονδήποτε τρόπο ή φαίνεται να παρεμποδίζει ή να αντιτίθεται στα συμφέροντα της Εταιρίας. Περίπτωση τέτοιου είδους σύγκρουσης ενδέχεται να προκύψει όταν εργαζόμενος αναλαμβάνει δράση ή έχει συμφέροντα που καθιστούν δύσκολη τόσο την αντικειμενική του κρίση όσο και την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του, ή όταν εργαζόμενος, συγγενικό του πρόσωπο ή στενός του συνεργάτης, αποκομίζει ανάρμοστα προσωπικά οφέλη εξαιτίας της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος στην

Εταιρία. Δάνεια που δίδονται από την Εταιρία σε εργαζόμενο, συγγενικό του πρόσωπο ή στενό του συνεργάτη ή εγγυήσεις υπέρ αυτών ενδέχεται να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων που σε ορισμένες περιπτώσεις απαγορεύεται και εκ του Νόμου.

Εργαζόμενος της Εταιρίας δεν επιτρέπεται να προσφέρει παράλληλα την εργασία του σε ανταγωνιστή, πελάτη ή προμηθευτή αυτής και οφείλει να αποφεύγει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση εργασιακή σχέση και συναλλαγή με τους πελάτες της Εταιρίας, τους προμηθευτές ή τους ανταγωνιστές της, πέραν των απαιτούμενων για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχει αναλάβει προς όφελος αυτής.

Κάθε πράξη που μπορεί να επιφέρει σύγκρουση των προσωπικών συμφερόντων του εργαζομένου με αυτών της Εταιρίας, απαγορεύεται από την εταιρική πολιτική, εκτός αν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Η Εταιρία απαιτεί οι εργαζόμενοι να αποκαλύπτουν οποιαδήποτε κατάσταση θα μπορούσε εύλογα να οδηγήσει στη δημιουργία μιας τέτοιου είδους σύγκρουσης. Οι περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων μπορεί να μην είναι πάντοτε ευδιάκριτες. Εντούτοις, κάθε εργαζόμενος που αντιλαμβάνεται μια τέτοια περίπτωση ή ενδεχόμενο εμφάνισής της, οφείλει να τη γνωστοποιεί στον προϊστάμενο ή το διευθυντή του, ή άλλο αρμόδιο προσωπικό και να συμβουλευτεί τον Κώδικα, συγκεκριμένα το άρθρο 19 που ορίζει τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθείται, προκειμένου να επιλυθεί η κατάσταση κατά τρόπο δίκαιο και διαφανή.

4. Εσωτερικές πληροφορίες & Συναλλαγές βάσει αυτών

Όλες οι μη δημόσιες (μη γνωστές στο κοινό) πληροφορίες που αφορούν στην Εταιρία ή τον όμιλο INTRACOM, τους πελάτες της Εταιρίας ή τους συνεργάτες αυτής, αποκαλούμενες «εσωτερικές πληροφορίες», θεωρούνται εμπιστευτικές. Οι εργαζόμενοι που, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, έχουν πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες ή έγιναν κοινωνοί εμπιστευτικών πληροφοριών για την Εταιρία ή για άλλο νομικό πρόσωπο, δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούν, να εκμεταλλεύονται ή να δημοσιοποιούν αυτές προκειμένου να ληφθούν επενδυτικές αποφάσεις, αποφάσεις αγοραπωλησίας μετοχών της εταιρίας ή για οποιαδήποτε άλλη δράση και σκοπό πέραν της διοίκησης της Εταιρίας. Η χρήση της εσωτερικής πληροφόρησης για προσωπικό οικονομικό όφελος ή η γνωστοποίηση της σε άλλον προκειμένου να λάβει μια επενδυτική απόφαση βάσει αυτής είναι όχι μόνο ανήθικη αλλά και παράνομη. Ομοίως, η κοινοποίηση εσωτερικών πληροφοριών σε φιλικό ή συγγενικό πρόσωπο ή συνεργάτη είναι αυστηρά απαγορευμένη εκτός αν το εν λόγω πρόσωπο εξουσιοδοτείται συγκεκριμένα για να λάβει γνώση των εμπιστευτικών πληροφοριών (π.χ. εξωτερικός συνεργάτης που έχει υπογράψει συμφωνητικό εχεμύθειας και το να λάβει γνώση καθίσταται αναγκαίο προκειμένου να εκτελέσει τις εργασίες που του έχουν ανατεθεί).

5. Εταιρικές Ευκαιρίες - Ευρεσιτεχνίες

Οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να εκμεταλλευθούν ευκαιρίες που ανακύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και ενώ κάνουν χρήση της εταιρικής περιουσίας, των πληροφοριών που λαμβάνουν γνώση ή της θέσης που κατέχουν, χωρίς τη συγκατάθεση του διοικητικού συμβουλίου. Απαγορεύεται να κάνουν χρήση της εταιρικής περιουσίας, των πληροφοριών που λαμβάνουν γνώση ή της θέσης που κατέχουν στην Εταιρία για προσωπικό όφελος, οφείλουν να μη δρουν ανταγωνιστικά προς την Εταιρία κατά άμεσο ή έμμεσο τρόπο

και έχουν καθήκον να προωθούν το συμφέρον της Εταιρίας, όταν προκύπτει η ευκαιρία προς τούτο.

Οι ευρεσιτεχνίες των εργαζομένων λογίζονται ως ιδιοκτησία της Εταιρίας. Καθ' όσον η εφεύρεση ή βελτίωση του εκάστοτε προϊόντος ή διαδικασίας συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την επιχειρηματική δράση της Εταιρίας, θεωρείται ιδιοκτησία της Εταιρίας, ασχέτως αν η εφεύρεση ή η βελτίωση επιτεύχθηκε κατά τις ώρες εργασίας.

6. Ανταγωνισμός και Δίκαιη Συμπεριφορά κατά τις Συναλλαγές

Επιδίωξη της Εταιρίας είναι να επιτυγχάνει τους σκοπούς της απέναντι στον ανταγωνισμό μέσω της υψηλής της απόδοσης και χρησιμοποιώντας μόνον θεμιτά και σύννομα μέσα, δρώντας πάντα με ειλικρίνεια και αποφεύγοντας οποιαδήποτε ανήθικη ή παράνομη επιχειρηματική πρακτική. Απαγορεύεται, η κλοπή ιδιοκτησιακών πληροφοριών, ή η διακίνηση επιχειρηματικών μυστικών πληροφοριών που λήφθηκαν χωρίς τη συγκατάθεση του ιδιοκτήτη, ή η πρόκληση τέτοιων κοινοποιήσεων από εν ενεργεία ή παλιότερους εργαζόμενους άλλων εταιριών. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να σέβεται τα δικαιώματα και να συναλλάσσεται κατά δίκαιο τρόπο με τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην Εταιρία καθώς και με τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους εργολάβους και τους ανταγωνιστές αυτής. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να επωφελούνται κατά αθέμιτο τρόπο οποιουδήποτε, είτε μέσω χειραγώγησης του, είτε απόκρυψης ή εκμετάλλευσης προνομιακών πληροφοριών, ή διαστρέβλωσης πραγματικών περιστατικών, ή άλλης παράνομης επιχειρηματικής πρακτικής.

Δεν επιτρέπεται εργαζόμενος να συμμετέχει σε διαπραγματεύσεις για καθορισμό τιμών, σε νοθεία προσφοράς, σε συμφωνίες σχετικά με μερίδια πωλήσεων και κατανομή αγορών ή πελατών, και γενικά σε οποιαδήποτε παράνομη δραστηριότητα ή αντιδεοντολογική πρακτική που παρεμποδίζει τον ανταγωνισμό.

Προκειμένου να διατηρηθεί η πολύτιμη φήμη της Εταιρίας, η συμμόρφωση με τις ποιοτικές διαδικασίες και τις απαιτήσεις ασφάλειας αυτής καθίσταται ιδιαίτερως ουσιαστική και ο χειρισμός όλων των πιστοποιητικών και των εγγράφων επιθεώρησης και δοκιμής πρέπει να εναρμονίζεται με τις προδιαγραφές και τις απαιτήσεις που θέτει η ισχύουσα Νομοθεσία.

Σκοπός των εταιρικών δώρων και της ψυχαγωγίας σε μια εμπορική συναλλαγή είναι να δημιουργηθεί θετικό κλίμα και κατάλληλες εργασιακές συνθήκες και όχι να αποκομίσει ο συναλλασσόμενος αθέμιτο πλεονέκτημα έναντι των άλλων πελατών. Δεν πρέπει να προσφέρεται ή να γίνεται αποδεκτό δώρο ή ψυχαγωγία από οποιοδήποτε εργαζόμενο, συγγενικό πρόσωπο ή συνεργάτη αυτού εκτός αν αυτό:

- (1) δεν είναι δώρο μετρητών,
- (2) είναι σύμφωνο με τις συνήθειες επιχειρηματικές πρακτικές,
- (3) είναι λογικό στην αξία,
- (4) δεν μπορεί να εκληφθεί ως δωροδοκία ή ανταπόδοση ή απόπειρα επηρεασμού και
- (5) δεν παραβιάζει οποιονδήποτε νόμο, κανονισμό ή εφαρμοστέα πολιτική άλλου συναλλασσόμενου μέρους.

Επιπλέον, όλα τα δώρα και οι δαπάνες ψυχαγωγίας πρέπει να καταχωρούνται στα βιβλία της Εταιρίας.

Είναι ευθύνη κάθε εργαζόμενου να επιδεικνύει δίκαιη και σωστή κρίση σε αυτόν τον τομέα. Σε περίπτωση αμφιβολίας περί τούτου, ο εργαζόμενος θα πρέπει να επιδιώξει την ενημέρωση

και την καθοδήγησή του από τον προϊστάμενο, το διευθυντή του, τη νομική υπηρεσία και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, ούτως ώστε να ενεργήσει με σώφρονα τρόπο.

7. Δωροδοκία και Διαφθορά

Η INTRACOM Defense Electronics καταδικάζει οποιαδήποτε μορφή δωροδοκίας και κάθε είδους διεφθαρμένη επαγγελματική συμπεριφορά.

Δεν επιτρέπεται σε οποιονδήποτε, ο οποίος ενεργεί για λογαριασμό της Εταιρίας, να προσφέρει ή να παρέχει άμεσα ή έμμεσα, οποιασδήποτε μορφής αθέμιτο όφελος ή άλλο πλεονέκτημα σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο του ιδιωτικού ή του δημοσίου τομέα με απώτερο σκοπό να εξασφαλίσει ή να διατηρήσει επιχειρηματική δραστηριότητα και κατ' επέκταση οφείλει να μην αποδέχεται οποιοδήποτε τέτοιο πλεονέκτημα σε αντάλλαγμα για οποιαδήποτε προνομιακή μεταχείριση τρίτου.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι οφείλουν να απέχουν από οποιαδήποτε δραστηριότητα ή συμπεριφορά θα μπορούσε να δώσει αφορμή για την εμφάνιση ή την υπόνοια τέτοιας συναλλαγής ή προσπάθειας προς αυτήν την κατεύθυνση.

Η, κατά παράβαση των παρόντων κανόνων, υπόσχεση, προσφορά ή παροχή σε δημόσιο λειτουργό του Ελληνικού ή Αλλοδαπού Κράτους, ενός δώρου, μίας πληρωμής ή άλλης παροχής, δεν αντίκειται απλά στην πολιτική της Εταιρίας αλλά μπορεί να συνιστά αστικό ή ποινικό αδίκημα.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν ότι η υπόσχεση, η προσφορά ή η παροχή ανάρμοστου οφέλους προκειμένου να επηρεαστεί η απόφαση του αποδέκτη αυτού ακόμα κι αν δεν είναι δημόσιος λειτουργός, όχι μόνο συνεπάγονται πειθαρχικές κυρώσεις αλλά ενδέχεται να οδηγήσει στην άσκηση ποινικών ή αστικών διώξεων τόσο κατά της Εταιρίας όσο και των εργαζομένων. Στα ανάρμοστα οφέλη εννοούνται και τα δώρα, οι πληρωμές, η ευνοϊκή συμπεριφορά ή μεταχείριση, ή άλλου είδους παροχή προς τον αποδέκτη, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων απασχόλησης ή συμβάσεων παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών με πρόσωπα του στενού οικογενειακού ή φιλικού περιβάλλοντος ή συνεργάτες.

8. Πολιτικές Συνεισφορές

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν ότι οι εκλογικοί νόμοι ανά τον κόσμο απαγορεύουν κατά κανόνα τις εταιρικές συνεισφορές προς πολιτικούς Οργανισμούς, Κόμματα, Επιτροπές ή υποψηφίους. Η INTRACOM Defense Electronics έχει υιοθετήσει την πολιτική της αποχής από τέτοιου είδους συνεισφορές. Πέραν των περιπτώσεων για τις οποίες έχει ληφθεί προηγούμενη έγκριση από το Διευθύνοντα Σύμβουλο ή τον Οικονομικό Διευθυντή, η Εταιρία απαγορεύει τις συνεισφορές προς πολιτικά κόμματα ή υποψηφίους, είτε αυτές γίνονται άμεσα από την Εταιρία ή από μονάδα αυτής είτε γίνονται μέσω εμπορικών ενώσεων στις οποίες συμμετέχει. Η απαγόρευση αυτή ισχύει για: (α) οποιοσδήποτε χρηματικές συνεισφορές ή συνεισφορές άλλων περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας, για πολιτικούς λόγους, (β) ενθάρρυνση εργαζομένων να προβούν σε οποιαδήποτε τέτοιου είδους συμβολή σε ατομικό επίπεδο ή (γ) ανταμοιβή ή επιβράβευση εργαζόμενου για τέτοιους είδους συμβολή.

Οι εργαζόμενοι, σε προσωπική βάση και μόνον, είναι ελεύθεροι να δρουν σε αυτόν τον τομέα κατά βούληση και εάν το επιθυμούν να προβαίνουν σε τέτοιου είδους συνεισφορές.

9. Ακεραιότητα / Εντιμότητα

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, οι εργαζόμενοι της INTRACOM Defense Electronics πρέπει να ενεργούν με γνώμονα την ύψιστη ακεραιότητα. Κάθε εργαζόμενος της Εταιρίας και μέλος της διαχείρισης αυτής πρέπει να ενεργεί με ακεραιότητα και να σέβεται τα δικαιώματα των πελατών, των προμηθευτών, των συνεργατών και των ανταγωνιστών της. Οι διευθυντές της Εταιρίας και οι εργαζόμενοι που εμπλέκονται στη διαχείριση αυτής οφείλουν να ενημερώνουν την Εταιρία για νομικές διαδικασίες που έχουν τυχόν εγερθεί εναντίων τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι στην INTRACOM Defense Electronics πρέπει να ειδοποιούν άμεσα την Εταιρία εάν κατηγορούνται για διάπραξη αδικήματος και να παρέχουν οποιαδήποτε επιπλέον πληροφορία τους ζητηθεί.

10. Διακρίσεις και Παρενόχληση

Η Εταιρία δε συμμετέχει, δεν υποστηρίζει και δεν ανέχεται τις διακρίσεις στη διαδικασία πρόσληψης, τον καθορισμό της αμοιβής, την πρόσβαση στην κατάρτιση, την εξέλιξη, την προαγωγή, την καταγγελία ή λύση της εργασιακής σχέσης ή τη συνταξιοδότηση, που βασίζονται στη φυλή, το χρώμα, την κοινωνική τάξη, την εθνική προέλευση, την υπηκοότητα, το θρήσκευμα, την αναπηρία, το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, ή την ηλικία. Η ποικιλομορφία των εργαζομένων στην Εταιρία θεωρείται μεγάλο προτέρημα. Η INTRACOM Defense Electronics παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί αυτής.

Η INTRACOM Defense Electronics είναι αντίθετη και καταδικάζει απερίφραστα την παιδική εργασία.

Επιπλέον δε συμμετέχει και δεν κάνει χρήση, ούτε δείχνει ανοχή στα φαινόμενα καταναγκαστικής εργασίας, σωματικής τιμωρίας, διανοητικού ή σωματικού εξαναγκασμού και λεκτικής κακοποίησης των εργαζομένων. Σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την εμπιστευτικότητα και τα προσωπικά δικαιώματα κάθε εργαζομένου και δεσμεύεται στη διατήρηση ενός εργασιακού χώρου απαλλαγμένου από διακρίσεις και παρενοχλήσεις. Ως εκ τούτου, η Εταιρία δε θα ανεχτεί οποιουδήποτε είδους παράνομη διάκριση, λεκτική ή φυσική παρενόχληση βασισμένη στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την υπηκοότητα, την καταγωγή, την εθνικότητα, την ιδιότητα μέλους ένωσης, τον πολιτικό συνεταιρισμό, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τη φυσική ή διανοητική ανικανότητα, την κατάσταση υγείας ή την οικογενειακή κατάσταση. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι ο εργασιακός χώρος τους δεν συμμορφώνεται με τις ανωτέρω αρχές ενθαρρύνονται προκειμένου να αναφέρουν τις ανησυχίες τους στο τμήμα προσωπικού, χωρίς το φόβο αντιποίνων στο πρόσωπό τους. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Εταιρία έχει πιστοποιηθεί με το πρότυπο πιστοποίησης SA-8000 για την Κοινωνική Υπευθυνότητα.

11. Υγεία και Ασφάλεια

Η INTRACOM Defense Electronics έχει πιστοποιηθεί για το σύστημα Διαχείρισης Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία με το πιστοποιητικό OHSAS 18001 και παρέχει ένα υγιές και

ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Λαμβάνει επίσης τα επαρκή μέτρα για να αποτρέπει τυχόν ατυχήματα και καθιερώνει τις πρακτικές που ανιχνεύουν, αποτρέπουν ή/και αντιμετωπίζουν τους πιθανούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων». Παρέχει επίσης σε όλους τους εργαζόμενους κατάρτιση στα εν λόγω ζητήματα., οι οποίοι έχουν ευθύνη για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού χώρου για όλους, τηρώντας τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, τα εταιρικά πρότυπα και τις βέλτιστες πρακτικές καθώς και τις απαιτήσεις του OHSAS για την υγεία και την ασφάλεια, Στην κατεύθυνση αυτή, υποβάλλονται εκθέσεις ατυχημάτων, τραυματισμών, περιγραφής επισφαλούς εξοπλισμού, πρακτικών ή συνθηκών καθώς και οποιοσδήποτε περαιτέρω ανησυχίες για επισφαλείς συνθήκες ή εγχειρήματα που ελλοχεύουν κίνδυνο τραυματισμού. Προκειμένου να διατηρηθεί ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, η INTRACOM Defense Electronics δεν θα ανεχτεί βία ή απειλή βίας εντός ή σε σχέση με το χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα, καθίστανται μάρτυρες ή αντιλαμβάνονται μία βίαιη ή δυνητικά βίαιη συμπεριφορά ή κατάσταση στους χώρους της Εταιρίας πρέπει να την αναφέρουν άμεσα στον προϊστάμενό τους, τη Διεύθυνση Προσωπικού ή το Μηχανικό Ασφαλείας.

12. Αλκοόλ και Ναρκωτικά

Η INTRACOM Defense Electronics δεσμεύεται να διατηρεί ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από παράνομες ουσίες. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται απόλυτα προς τις πολιτικές της Εταιρίας που αφορούν στην κατάχρηση οινοπνεύματος και την κατοχή, πώληση και χρήση παράνομων ουσιών. Απαγορεύεται η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών εν ώρα εργασίας ή εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρίας, εκτός εάν πρόκειται για συγκεκριμένες εκδηλώσεις που λαμβάνουν χώρα μετά από έγκριση της Διοίκησης. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται εν ώρα εργασίας ή εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρίας, η κατοχή, η χρήση, η πώληση ή η προσφορά παράνομων ναρκωτικών ή άλλων απαγορευμένων ουσιών. Επιπλέον, απαγορεύεται η προσέλευση στην εργασία, ή η οδήγηση εταιρικού οχήματος κάτω από την επήρεια οινοπνεύματος ή οποιουδήποτε παράνομου ναρκωτικού ή απαγορευμένης ουσίας.

13. Περιβαλλοντικά

Η Εταιρία έχει σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και πιστοποιημένη με το ISO 14001 και αναμένει από τους εργαζομένους της να ακολουθούν όλους τους εφαρμοστέους νόμους για το περιβάλλον, τις απαιτήσεις του ISO και τους σχετικούς κανονισμούς. Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδιώκουν την οικονομία των πόρων και τη μείωση των αποβλήτων και των εκπομπών ρύπων στηρίζοντας έμπρακτα την ανακύκλωση και άλλα μέτρα εξοικονόμησης ενέργειας. Οφείλουν να ενημερώνουν άμεσα για οποιοσδήποτε διαπιστωμένες ή εικαζόμενες παραβιάσεις της περιβαλλοντικής νομοθεσίας ή για περιστατικά που ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα την εκκένωση ή εκπομπή επικίνδυνων υλικών.

Εάν εργαζόμενος είναι αβέβαιος για την ευθύνη ή την υποχρέωσή του σύμφωνα με τα ανωτέρω, πρέπει να αναζητήσει βοήθεια και καθοδήγηση από τον προϊστάμενο, το διευθυντή του ή τον υπεύθυνο για το περιβάλλον.

14. Ατομικά Αρχεία Εργαζομένων

Η Εταιρία σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων σε αυτήν. Γι αυτό το λόγο, συλλέγει από τους εργαζόμενους και διατηρεί μόνον εκείνες τις πληροφορίες που απαιτούνται από τις Αρχές ή συμβάλουν στην αποτελεσματική λειτουργία της. Οι πληροφορίες αυτής της φύσης, θεωρούνται εμπιστευτικές και αποκαλύπτονται μόνον σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό.

Η Διεύθυνση Προσωπικού τηρεί ατομικό φάκελο για κάθε εργαζόμενο, στον οποίο αρχειοθετούνται τα απαιτούμενα στοιχεία (π.χ. έγγραφα και αντίγραφα πιστοποιητικών). Ο τύπος και ο τρόπος τήρησης αυτών των στοιχείων καθορίζονται από την Εταιρία και είναι σύμφωνοι με το Νόμο.

15. Δία Βίου Μάθηση

Η φιλοσοφία της Εταιρίας εστιάζει στη συνεχή ανάπτυξη και τη βελτίωση των ικανοτήτων των εργαζομένων της (δια βίου μάθηση) προκειμένου να επιτυγχάνεται διαρκώς η καταλληλότητα και η καλύτερευση εκάστου εξ αυτών στον τομέα απασχόλησής του. Σε αυτό το πλαίσιο, η Εταιρία προσφέρει στους εργαζομένους της ευκαιρίες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων, on the job training και μετακίνησης στην εργασία.

16. Τήρηση Αρχείων, Οικονομικός Έλεγχος και Κοινοποιήσεις

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συντάσσουν εγκαίρως και με υπευθυνότητα τα έγγραφα, τις αναφορές και εν γένει τα υπηρεσιακά σημειώματα καθώς και να ελέγχουν την πληρότητα και ορθότητα των πληροφοριών που παρέχουν, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η λήψη υπεύθυνων και ορθών επιχειρηματικών αποφάσεων. Κάθε εταιρική δαπάνη πρέπει να τεκμηριώνεται και να καταγράφεται εγκαίρως και με ακρίβεια. Εάν υπάρχει αμφιβολία ως προς τη νομιμότητα συγκεκριμένης δαπάνης, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απευθύνονται στη Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών όπου θα τους παρέχονται οι απαιτούμενες διευκρινιστικές πληροφορίες.

Όλα τα βιβλία, τα αρχεία, οι λογαριασμοί, τα οικονομικά στοιχεία και οι οικονομικές δηλώσεις της Εταιρίας πρέπει να τηρούνται λεπτομερώς και να απεικονίζουν με ακρίβεια τις συναλλαγές της. Επίσης, οφείλουν να αποκαλύπτονται άμεσα όταν αυτό προβλέπεται από το Νόμο καθώς και να εναρμονίζονται με το εταιρικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου και την ισχύουσα Νομοθεσία.

Συχνά τα εταιρικά αρχεία και οι επικοινωνίες δημοσιοποιούνται. Προς αποφυγή παρανοήσεων θα πρέπει τούτο να γίνεται χωρίς υπερβολή, αρνητικά σχόλια, εικασίες ή ανάρμοστους χαρακτηρισμούς φυσικών ή νομικών προσώπων. Αυτό ισχύει κατ' επέκταση και για το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τα εσωτερικά σημειώματα και τις επίσημες εκθέσεις ή έγγραφα.

Τα αρχεία πρέπει πάντοτε είτε να διατηρούνται είτε να καταστρέφονται σύμφωνα με την εταιρική πολιτική.

17. Εμπιστευτικότητα

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να χειρίζονται με εχεμύθεια τις εμπιστευτικές πληροφορίες που τους γνωστοποιούνται από την Εταιρία, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους εργολάβους ή τους ανταγωνιστές αυτής και να αποτρέπουν την αθέμιτη κοινοποίηση τέτοιων πληροφοριών, εκτός εάν αυτό εγκριθεί εγγράφως από το Διευθύνοντα Σύμβουλο ή το Διοικητικό Συμβούλιο ή απαιτείται από το Νόμο. Ως εμπιστευτικές πληροφορίες νοούνται όλες οι μη-δημόσιες πληροφορίες η αποκάλυψη των οποίων θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη στους ανταγωνιστές ή επιβλαβής για την Εταιρία, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους εργολάβους ή τους ανταγωνιστές αυτής. Συμπεριλαμβάνονται οι πληροφορίες που οι προμηθευτές και οι πελάτες της Εταιρίας εμπιστεύτηκαν σε αυτήν. Η υποχρέωση διαφύλαξης των εμπιστευτικών πληροφοριών είναι δεσμευτική ακόμα και μετά τη λήξη της απασχόλησης ή της εργασιακής σχέσης.

18. Ασφάλεια

Η INTRACOM Defense Electronics διατηρεί εν ισχύ πιστοποιητικό που εκδίδεται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας περί «Ασφάλειας Λοιπών - Έργων - Εγκαταστάσεων - Υλικού – Προσωπικού» σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στους Κανονισμούς Ασφαλείας του NATO και της Ε.Ε. και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Υπεύθυνος Ασφαλείας, καθώς και οι εργαζόμενοι που χειρίζονται διαβαθμισμένο υλικό έχουν λάβει τη σχετική εξουσιοδότηση

Οι εγκαταστάσεις της Εταιρίας φυλάσσονται επί εικοσιτετράωρου βάσεως, 7 ημέρες την εβδομάδα, από ειδικούς φρουρούς και συστήματα CCTVs, έτσι ώστε να αποφεύγεται η εκροή οποιασδήποτε απόρρητης πληροφορίας χωρίς την άδεια του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Διοικητικού συμβουλίου ή του Υπευθύνου Ασφαλείας.

Επιπλέον, υπάρχει σύστημα ελέγχου πρόσβασης εντός των κτιρίων της Εταιρίας, ούτως ώστε μόνον οι εξουσιοδοτημένοι προς τούτο εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε απόρρητες πληροφορίες.

Αυτοί οι κανόνες απαιτούνται από το προαναφερθέν πιστοποιητικό.

Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνονται για την ύπαρξη του εν λόγω πιστοποιητικού και τα προβλεπόμενα σε αυτό.

19. Προστασία και Ορθή Χρήση των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας

Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας και να εξασφαλίζουν την αποδοτική χρήση τους. Η υπεξαίρεση, ο αμελής χειρισμός και η σπατάλη αυτών, ασκούν άμεση επίδραση στην αποδοτικότητα και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας. Όλα τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για νόμιμους, κατάλληλους και εξουσιοδοτημένους επιχειρηματικούς σκοπούς. Οποιοδήποτε πιθανό περιστατικό απάτης, κλοπής, υπεξαίρεσης ή ακατάλληλης χρήσης θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα προκειμένου να διερευνηθεί.

Τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για εξωεταιρικές δραστηριότητες και οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να επιδιώξουν ή να πραγματοποιούν

εξωεταιρικές επαγγελματικές συναλλαγές από τη διάρκεια της αμειβόμενης απασχόλησής τους στην Εταιρία.

Στα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας, που οφείλουν να τυγχάνουν προστασίας εκ μέρους των εργαζομένων, περιλαμβάνονται και οι ιδιοκτησιακές πληροφορίες αυτής, όπως η πνευματική ιδιοκτησία, τα εμπορικά μυστικά, τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας, τα εμπορικά σήματα, τα πνευματικά δικαιώματα, καθώς και τα σχέδια επιχειρήσεων, μάρκετινγκ και υπηρεσιών, οι ιδέες εφαρμοσμένης μηχανικής και κατασκευής, τα σχέδια, οι βάσεις δεδομένων, τα αρχεία, τα στοιχεία μισθοδοσίας και εν γένει οποιαδήποτε αδημοσίευτα οικονομικά στοιχεία και εκθέσεις. Η αθέμιτη χρήση ή η διάδοση αυτών των πληροφοριών θεωρείται παράβαση της εταιρικής πολιτικής και ενδέχεται να συνιστά παράλληλα αδίκημα που επιφέρει αστικές ή ποινικές κυρώσεις.

20. Εμπορικά Ζητήματα

Ο εμπορικός αποκλεισμός ή άλλου είδους εμπορικές κυρώσεις, που κατά καιρούς επιβάλλονται κατά κυβερνήσεων, ή περιφερειών από την ελληνική κυβέρνηση, άλλα κράτη, την Ευρωπαϊκή Ένωση ή τα Ηνωμένα Έθνη, πρέπει να τηρούνται. Ο Διευθυντής Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών της Εταιρίας θα είναι σε θέση να παράσχει την ορθή πληροφόρηση για την εκάστοτε υφιστάμενη κατάσταση σε σχέση με τα εν λόγω ζητήματα.

21. Παραίτηση από πρόβλεψη του Κώδικα

Οποιαδήποτε εκ μέρους των ανώτερων στελεχών και των διευθυντών της Εταιρίας παραίτηση από πρόβλεψη του Κώδικα, επιτρέπεται μόνον εφόσον έχει λάβει τη σχετική έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο αυτής και γνωστοποιείται άμεσα όπως απαιτείται από την ισχύουσα Νομοθεσία.

22. Αναφορά οποιασδήποτε παράνομης ή Ανήθικης Συμπεριφοράς

Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αποταθούν στους προϊστάμενους, τους διευθυντές, τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, τη Νομική Υπηρεσία ή τον Υπεύθυνο Ασφαλείας για την, κατά περίπτωση, καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση φαινομένων διαπιστωμένης ή πιθανής ή εν αμφιβολία παράβασης του Κώδικα, της εταιρικής πολιτικής, ή της ισχύουσας Νομοθεσίας. Είναι πολιτική της Εταιρίας να μην επιτρέπει αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση από τρίτους, των εργαζομένων που καλή την πίστη προβαίνουν σε τέτοιου είδους αναφορές. Επίσης, οι εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται κατά τη διενέργεια εσωτερικής έρευνας τέτοιων φαινομένων.

23. Πρόσθετες Υποχρεώσεις Διευθυντών

Οι Διευθυντές της Εταιρίας, πέραν της ευθύνης που φέρουν ως εργαζόμενοι και της υποχρέωσης που έχουν να δρουν με σωστή και δίκαιη κρίση, οφείλουν να δραστηριοποιούνται κατά παραδειγματικό τρόπο, επιδεικνύοντας ακεραιότητα και πολιτισμό, ενισχύοντας τα χρηστά ήθη στις σχέσεις με τους υφισταμένους τους, και ασκώντας την επιχειρηματική τους δραστηριότητα με δίκαιο τρόπο. Οφείλουν να προάγουν την ανοιχτή και ειλικρινή αμφίδρομη επικοινωνία με τους εργαζόμενους προκειμένου οι τελευταίοι να γνωρίζουν τι αναμένεται από αυτούς και να μπορούν άνετα να αναζητούν καθοδήγηση και βοήθεια για την επίλυση αποριών καθώς και ενημέρωση σε σχέση με τον Κώδικα.

24. Διαδικασίες Συμμόρφωσης

Πρέπει όλοι να εργαστούμε για να εξασφαλίσουμε την άμεση και συνεπή εφαρμογή των διατάξεων του Κώδικα και την αποφυγή παραβάσεών του. Εντούτοις, ορισμένες φορές δεν είναι εύκολο να διακρίνει κανείς το σωστό από το λανθασμένο. Οι εργαζόμενοι πρέπει πάντοτε να καθοδηγούνται στη λήψη των αποφάσεών τους από τις ακόλουθες βασικές αρχές:

- I. Αποφύγετε οποιαδήποτε συμπεριφορά θα μπορούσε να βλάψει ή να θέσει σε κίνδυνο την Εταιρία ή τη φήμη της.
- II. Πράττετε νόμιμα και με ειλικρίνεια.
- III. Βάλτε τα συμφέροντα της Εταιρίας πάνω από τα προσωπικά σας συμφέροντα.

Δεδομένου ότι δεν είμαστε σε θέση να προβλέψουμε κάθε πιθανή μελλοντική κατάσταση, είναι σημαντικό να έχουμε έναν τρόπο προσέγγισης και αξιολόγησης των νέων δεδομένων ή προβλημάτων.

Αυτά είναι τα βήματα που πρέπει να έχετε κατά νου:

(α) σιγουρευτείτε ότι έχετε όλα τα δεδομένα. Προκειμένου να ληφθεί μία ορθή απόφαση απαιτείται η πληρέστερη δυνατή ενημέρωση.

(β) Αναρωτηθείτε: Τι καλούμαι συγκεκριμένα να κάνω; Μπορεί να θεωρηθεί ανήθικο ή ανάρμοστο; Αυτό θα σας επιτρέψει να εστιάσετε στο συγκεκριμένο πρόβλημα και τις τυχόν εναλλακτικές πρακτικές αντιμετώπισής του. Χρησιμοποιήστε την κοινή λογική και την κρίση σας καθώς εάν κάτι φαντάζει ανήθικο ή ανάρμοστο, πιθανώς και να είναι.

(γ) Συζητήστε το πρόβλημα με τον προϊστάμενο ή το διευθυντή σας. Αυτό συνιστά τη θεμελιώδη αρχή για το χειρισμό οποιασδήποτε κατάστασης. Συνήθως, ο προϊστάμενος ή ο διευθυντή σας θα έχει μεγαλύτερη εμπειρία σε αυτόν τον τομέα από εσάς και είναι σίγουρο ότι θα εκτιμήσει το γεγονός ότι του ζητήθηκε να συνδράμει στη λήψη της ορθής κατά περίπτωση απόφασης, ως άλλωστε οφείλει να κάνει. Εάν αισθάνεστε άβολα να συζητήσετε το εκάστοτε πρόβλημα με τον προϊστάμενο ή το διευθυντή σας μπορείτε να απευθυνθείτε στο Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας ή το διευθυντή του Ανθρώπινου Δυναμικού.

(δ) Αναζητείστε βοήθεια από τους υπευθύνους της Εταιρίας. Όταν κρίνετε ότι δεν αρμόζει στην συγκεκριμένη περίπτωση η συζήτηση με τον προϊστάμενο ή το διευθυντή σας, μπορείτε να μοιραστείτε τις ανησυχίες σας με τη Νομική Υπηρεσία ή τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

(ε) Μπορείτε να αναφέρετε τις τυχόν παραβάσεις, εμπιστευτικά και χωρίς το φόβο αντιποίνων. Εάν ο χειρισμός μιας δεδομένης κατάστασης απαιτεί να κρατηθεί μυστική η ταυτότητά σας τότε πράγματι η ανωνυμία σας θα προστατευθεί. Η Εταιρία απαγορεύει τα οποιουδήποτε είδους αντίποινα κατά των εργαζομένων που καλή την πίστη προέβησαν σε αναφορά πιθανών παραβάσεων του Νόμου, του Κώδικα ή της εταιρικής πολιτικής.

(στ) Πρώτα ρωτήστε και μετά ενεργήστε. Αν δεν είστε βέβαιοι για την επιλογή σας αναζητήστε βοήθεια πριν αναλάβετε δράση.

Ο Κώδικας τυγχάνει εφαρμογής από όλους τους εργαζόμενους και καθορίζει τις διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου στην περίπτωση παραβίασης του. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με αυτές τις διαδικασίες και να ενθαρρύνουν και τους τρίτους προς τούτο. Εκείνοι που παραβιάζουν τον Κώδικα θα υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης και πιθανής απόλυσης.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με τον παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας, η Εταιρία απαιτεί από τους εργαζομένους της να λάβουν γνώση των προβλεπομένων σε αυτόν επισκεπτόμενοι το δικτυακό τόπο της INTRACOM Defense Electronics όπου και θα είναι διαθέσιμος.