

קוד אתי

1. תכליתו של הקוד האתי

הנהלת החברה שואפת להטמיע תרבות ארגונית נאותה של עובדיה ומנהליה, בין היתר, באמצעות ניסוח כללי התנהגות ברורים שינחו את כל העובדים, המנהלים ונושאי המשרה בחברה ("הקוד האתי"). הקוד האתי מכוון למסד ולשמר תרבות ארגונית ראויה, לחזק את הקשר בין עובדי החברה לבין עצמם ולבסס יחסי אמון והגינות בין החברה לבין כל הבאים עמה במגע (לרבות ספקים ונותני שירותים). הנהלת החברה מאמינה כי הכללים הנכללים בקוד האתי נהוגים בידי עובדי החברה ומנהליה זה מכבר, אך קיבוצם לתוך מסמך אחיד, יקדם את הבהירות בנושאים אלה, ויוסיף לאמינות החברה בקרב הציבור.

2. אין בקוד האתי משום גריעה מהוראות כל דין

הקוד האתי אינו בא במקום הוראות החוק או כל דין אחר החל על החברה ועובדיה. אין בקוד האתי כדי לגרוע מהוראות כל דין, ואף לא להעניק לדין פרשנות מוסמכת. הקוד האתי בא בנוסף להוראות כל דין. במערכת הפנימית של החברה, הקוד האתי מהווה חלק בלתי נפרד מכללי המשמעת החלים על כל העובדים ונושאי המשרה.

3. הקפדה על קיום הוראות כל דין

עובדי החברה ומנהליה מחויבים לקיים את כל הדינים החלים עליהם ו/או על החברה. על כל עובד ומנהל להכיר בכך שפעילות בלתי חוקית שלו, עלולה, לעיתים, להטיל אשמה גם על החברה עצמה או על עובדים ונושאי משרה אחרים בה. לכן, יש להימנע באופן מוחלט מכל פעילות בלתי חוקית, קלה כחמורה, לרבות הפרות חוק הנראות בעיני העובד או המנהל כדברים פעוטים.

4. גילוי ניגוד עניינים והימנעות ממעורבות בנושאים בהם יש לעובד עניין אישי

על כל עובד חלה חובת גילוי מיידית לגבי כל עניין אישי שיש לו בהתקשרות ו/או פעולה כלשהי של החברה. על כל עובד כאמור שאינו "נושא משרה" (שאז חובת הדיווח היא לדירקטוריון), לגלות את העניין האישי שלו כאמור, לממונה עליו בחברה.

בנוסף לחובת הגילוי, כל אחד מעובדי החברה, המוסמך להחליט בהתקשרות ו/או פעולה כלשהי של החברה, שכתוצאה ממנה הוא או בני משפחתו או מקורבים אחרים שלו ייצאו או עשויים לצאת נשכרים, במישרין או בעקיפין, יימנע מלקבל את ההחלטה בפעולה או בעסקה ויצגי את הנושא להחלטת הממונה עליו תוך פירוט טובת ההנאה שהוא או בני משפחתו או מקורביו עשויים להפיק מכך. עובדי החברה ונושאי המשרה בה יימנעו מקשרים מסחריים פרטיים עם גורמים עסקיים (למעט ספקי שירותי ציבוריים) עימם הם מקיימים קשרים במסגרת עבודתם.

5. העדפת טובת החברה ואיסור תחרות

עובדים המקיימים קשרים עסקיים מטעם החברה עם נותני שירותים שונים הקשורים לחברה, יפעלו ללא משוא פנים ותוך הקפדה על העדפת טובת החברה, במסגרת קשרים אלה, על פני שיקולים של תועלת אישית. עובדי החברה יימנעו מכל פעולה שיש בה תחרות עם החברה.

6. איסור לקבל מתנות ואיסור לתת מתנות

עובדי החברה ונושאי המשרה בה לא יקבלו טובות הנאה מגורמים עסקיים עמם קשורה החברה, למעט מתנות עסקיות סמליות מקובלות אשר בשל ערכן הכספי הנמוך ניתן לסווגם במסגרת יחסי ציבור של מעניק המתנה. חל

איסור לקבל מתנה או טובת הנאה או גמול החורגים מעבר למתנות סמליות אלה, זאת כדי שלא תיווצר, אפילו בהיסח הדעת, מחויבות כלשהי של העובד כלפי נתן המתנה. מתנות מטעם החברה ללקוחות או לגורמים אחרים, יינתנו רק על ידי עובדים המורשים לכך במפורש ואשר יקפידו על קיום נוהלי החברה וההגבלות לגבי סוג ושווי המתנה.

7. ניצול מעמד לרעה

עובדי החברה אשר הנם מנהלים או ממונים על עובדים אחרים, לא ינצלו מעמדם לרעה כלפי הכפופים להם, ויימנעו מקבלת טובת הנאה כלשהי מהכפופים להם (כגון: ערבות כספית, הלוואה וכד'). עובדי החברה לא ינצלו את מעמדם בחברה לקידום עניינים אישיים כלשהם שלהם או של מי מטעמם, ולא ישתמשו בשם החברה או בתוארם בחברה לצורך פעילות כלשהי (פרטית או ציבורית) זולת עבודתם בחברה.

8. סודיות

עובדי החברה נדרשים להקפיד על שימוש זהיר ונאות בסוגי המידע השונים שברשותם ולשמור על סודיות המידע של החברה. על העובדים לנקוט באמצעי זהירות כדי להבטיח שסודות החברה, לרבות המידע שהופקד בידיהם, לא ייחשפו לאחרים, בין בחברה ובין מחוצה לה, אלא כנדרש על ידי החברה עצמה לצורך פעולתה. עובדי החברה יקפידו שלא לפרסם או לתת מידע כלשהו אודות החברה לגורמי תקשורת כלשהם. כל מגע עם אמצעי תקשורת יוסדר דרך דוברת החברה בלבד.

9. שימוש והגנה על נכסי החברה

עובדי החברה ונושאי המשרה בה מצווים לשמור על נכסי החברה ולהבטיח את השימוש הנאות בהם לצורך פעילותה השוטפת של החברה בלבד. על עובדי החברה להשתמש בנכסי החברה לצורכי החברה ולמטרותיה בלבד וחל איסור לעשות בהם שימוש לצרכים פרטיים, למעט אם הדבר הותר במפורש בהסכם העסקה של העובד (למשל בקשר לשימוש בכלי רכב או בטלפון נייד גם למטרות פרטיות, ככל ששימוש פרטי שכזה הותר בהסכם העסקה). עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על הרכוש שבאחריותם בתנאים הולמים, וינהגו בו בזהירות המתאימה, בחסכנות וביעילות.

10. עיסוק נוסף בזמן העבודה

עובדי החברה יימנעו מכל פעילות שאינה קשורה בעבודתם בזמן העבודה, בין אם פעילות כזו מזכה בתגמול כלשהו ובין אם לאו, בין אם המדובר בפעילות פרטית ובין ציבורית, אלא אם קיבל העובד את אישור המנכ"ל, מראש ובכתב.

11. כללי התנהגות בעת ביצוע העבודה

עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על כללי הבטיחות בעבודה, יבצעו את חובותיהם בהתאם לשיקול דעתם המקצועי בלבד, ישמרו על הופעה ייצוגית ההולמת את מעמדם ותפקידם וייתחשו בכבוד לעמיתיהם תוך שיתוף פעולה עמם.

בזמן העבודה עובדי החברה ונושאי המשרה בה ינהגו בכבוד, בנאמנות וביושר כלפי הזולת, ויימנעו מפעולות או הצהרות העולבות בדת, קהילה, גזע, מין או קבוצה אתנית. עובדים הנושאים ונותנים ישירות עם הציבור, יפעלו בנימוס ובכבוד, ללא משוא פנים, תוך שאיפה לשרת את הציבור הרלבנטי בצורה הנעימה והטובה ביותר.

12. יחסים הירארכיים

על העובדים למלא אחר הוראות העבודה של הממונים עליהם (בכפוף להוראות כל דין ולהוראות קוד זה), לרבות

בנוגע להתנהגות, שיטות עבודה וסדרי עדיפויות בעבודה. מנהלים יימנעו מלתת הוראות לעובדים שאינם בכפיפות ישירה אליהם, ויפנו בקשות המיוחסות לעובדים שאינם תחת כפיפותם דרך המנהל האחראי עליהם. עובדים ומנהלים לא ייקחו בשם החברה, כל התחייבות או מצג כלפי גורם חיצוני, אלא בהתאם להרשאות וזכויות החתימה בחברה.

13. גילוי מידע מהותי החייב בגילוי

חובה על כל עובד לגלות לחברה כל ידיעה, מידע או מסמך אשר באו לידי בתוקף מעמדו בחברה.

14. היועצות

על כל עובד או נושא משרה בחברה להיוועץ עם הממונים עליו או עם גורם מקצועי אחר בחברה הנוגע לעניין, כאשר יש לו ספק בדבר דרך הפעולה הראויה שעליו לנקוט במסגרת מילוי תפקידו בחברה.

15. הממונה על הקוד האתי

הנהלת החברה קבעה כי הממונה על יישום הוראות הקוד האתי תהיה עו"ד לינדה שפיר, חברת הוועדה הממנה, מנכ"ל לשכת עו"ד, דניאל פריש 10 ת"א, משרד: 03-6362217 נייד: 050-6660260 linda@israelbar.org.il (להלן: "הממונה"). הממונה עומדת לרשות אנשי החברה בהכוונה, בהדרכה, בהנחיה ובעצה בכל הכרוך בהתנהגות נאותה על פי כללי הקוד האתי.

16. דיווח על הפרת הוראות

עובדים ונושאי משרה בחברה ידווחו לממונה אם קיים לדעתם חשש להפרת הוראות כל דין או הוראות הקוד האתי על ידי מי מעובדי החברה או נושאי המשרה בה, לרבות כל עניין הכרוך בתרמית בה מעורב עובד או נושא משרה אחר בחברה, בין אם התרמית מהותית ובין אם לאו, בין אם בתחום הכספים, החשבונאות, הדיווח, ובין אם בכל תחום אחר. החברה תטפל בדיווחים כאמור בחשאיות המרבית, תוך הגנה על העובד/נושא המשרה המדווח מכל התנכלות או פגיעה, כנדרש על פי חוק. המדווח דיווח כוזב ביוזעין (למשל מתוך מטרה לפגוע בעובד אחר), צפוי לעונשים משמעותיים חמורים מצד החברה. דיווחים לגבי מעילות או הונאות שבוצעו כלפי החברה על ידי עובדים, מנהלים, סוכנים, ספקים, מבוטחים, לקוחות או גורמים אחרים ניתן להפנות לממונה. במקרים חריגים, אפשר לפנות לממונה גם בצורה אנונימית באמצעות תיבת פניות הממוקמת בסמוך לחדר הממונה. מטבע הדברים, דיווח אנונימי מקשה על החברה לטפל בנושא ולעיתים אף מונע את ביצוע הטיפול הנדרש, בשל כך שלא ניתן להתייחס לדיווח אנונימי באותה צורה שבה ניתן להתייחס לדיווח רגיל. לפיכך, דיווח אנונימי לתיבת הפניות כאמור ייעשה במקרים המתאימים בלבד ויש לצרף לדיווח כאמור, מסמכים או ראיות רלבנטיות אחרות, על מנת שניתן יהיה, ככל שהדבר יידרש, לבדוק את הדיווח ולאמתו.

17. הפרת הקוד האתי ובירור משמעותי

לאחר אימוץ הקוד האתי ע"י החברה, תחשב כל הפרה של הוראה הכלולה בו, כהפרת משמעות. תלונה על הפרת משמעות כאמור, תוגש לממונה ותתברר בפני ועדת משמעות שתמנה החברה. ועדת המשמעות תהיה מוסמכת לקבוע את מידת אחריותו של עובד להפרה כאמור ולהחליט באשר להמשך הטיפול בעובד.