

קוד אתי

מונחים

בקוד זה:

“הקוד” הקוד האתי, להלן.

“עובד” כל בעל תפקיד בחברה, לרבות נושא משרה, כהגדרתו לפי חוק החברות.

“מידע סודי” כל מידע שאינו נחלת הכלל, הקשור לחברה, עסקיה, שותפיה העסקיים, ומידע שעלול לעזור למתחרי החברה או לפגוע בחברה ו/או בשותפיה העסקיים.

“שותף עסקי” לקוח, ספק, קבלן משנה, נותן שירותים, שותף במיזם וכל צד הקשור עם גורם בחברה במסגרת עסקית הנוגעת לפעילותה של החברה.

“החברה” חברת אפקון החזקות בע”מ, וכל תאגיד ו/או מיזם ו/או פעילות בשליטתה, בין אם רשום ובין אם לאו.

*** האמור בקוד זה בלשון זכר - אף לשון נקבה במשמע, וכן להיפך.

מבוא - כללי

החברה מחויבת לנהל את עסקיה ביושר, באמינות בהגינות, תוך דאגה לבטיחות עובדיה ומתוך הקפדה על התנהגות אתית ועל קיום הוראות הדין.

הדברים האמורים בקוד זה להלן מתארים את מדיניות החברה בכל הנוגע לעקרונות האתיים הנהיגים בחברה, שכל עובד בחברה מצופה לנהוג על-פיהם, וכן מנגנון לצורך יישום אפקטיבי של הקוד.

מטרת הקוד היא בראש ובראשונה לטפח סטנדרטים גבוהים של התנהגות ערכית מוסרית המבוססת על יושר ואחריות חברתית, ולהפנות את תשומת לב העובדים בחברה לסיכונים אתיים בעבודה. החברה מצפה מכל עובד לדבוק בסטנדרטים גבוהים של התנהגות אתית, ולזכור כי שמה הטוב של החברה קשור באופן שבו היא מנהלת את עסקיה.

עמידה בדרישות החוק

1. מדיניות החברה היא לקיים ולציית לחוקים הנהוגים במדינת ישראל ובחו”ל, ולחוקים הבינלאומיים הנוגעים לחברה או לניהול עסקיה בכל ארץ שבה היא מספקת מוצרים או שירותים, לפיכך כל עובד בחברה מחויב לציית לחוקים ולתקנות החלות על החברה, ואין הוא רשאי להפר חיקוק כלשהו בשם החברה.

כבוד העובד

2. כל עובד נהנה מזכויות יסוד בסיסיות ויש לנהוג בו יחס של כבוד, שוויון והערכה ולכבד את פרטיותו.
3. כל עובד זכאי לחופש מחשבה, מצפון, דת והבעת דעה, תוך הקפדה שלא לפגוע ברגשותיו או בזכויותיו של עובד אחר.
4. החברה מעניקה לכל עובד ולכל מועמד להיות עובד הזדמנות שווה בכל תחומי העבודה, במינני לתפקידים ובקידום מקצועי. חל איסור מוחלט על אפליה על בסיס מגדר, גיל, גזע, עדה, דת, מוגבלות, העדפה מינית, מצב משפחתי או דעה פוליטית.
5. יש להימנע מכל סוג של התנהגות גסה, אלימה או מאיימת כלפי עובדים אחרים בחברה, ספקיה ולקוחותיה.
6. התנהגות אלימה כגון הטרדה מינית, אלימות פיזית ואלימות מילולית אסורה בהחלט.
7. עובד יתרום כמיטב יכולתו לסביבת עבודה חיובית ופורייה בחברה. חילוקי דעות בתוך החברה יפתרו בדרך ארץ ותוך שיחה ורצון אמיתי לפתור את חילוקי הדעות. סכסוכים אישיים בין עובדים יפתרו באמצעות שיחות הבהרה ובירור שיערכו על ידי הממונה (או הממונים, במקרה של עובדים ממחלקות שונות) הישיר, ובמקרה שהסכסוך לא מגיע לידי פתרון, יובא לבירור בפני מנכ"ל חברת אפקון החזקות בע"מ. כל עוד הינו מועסק במסגרת חברות הקבוצה, עובד לא ינקוט בהליכים משפטיים כנגד עובד אחר, שעניינם סכסוך אישי, למעט מקרים הנוגעים לתנאי העסקה, הטרדה מינית ואלימות פיזית.

חובת נאמנות

8. על כל עובד להישמע להוראות הממונים עליו ולמלא את תפקידו בנאמנות בכל יכולתו ובמלוא כושר עבודתו.
9. מחויבותו של כל עובד בחברה תהיה בראש ובראשונה לחברה, לרבות לעניין חובת אמונים לחברה, התנהגות בתום לב והימנעות מהפרות משמעותיות.
10. אין למסור לשותפים עסקיים, לעיתונות או לציבור מידע לא נכון על החברה, על הטכנולוגיות שלה, על מוצריה, על איכות מוצריה, על לוחות זמנים לפיתוח או לאספקה ועל כל היבט עסקי אחר, במטרה להונות או להציג מצג שווא.

הגינות בעבודה

11. כל עובד יבצע את עבודתו באופן הטוב ביותר, תוך הקפדה על איכות העבודה, עמידה בזמנים ודיווח שוטף לממונה עליו על כל בעיה ו/או תקלה ו/או חריגה שגילה תוך כדי עבודתו.
12. עובד לא יעשה מעשה שיכול לגרום לחברה לנזק, לרבות, אך לא רק: גילוי סודות, עיסוק במקום עבודה נוסף ללא הסכמת המעביד; עיסוק בעסק מתחרה במקביל לעבודתו בחברה; וככלל השקעה של זמן ומשאבים בכל פעילות עסקית חיצונית הגוזלת מזמנו של העובד

ומסיטה את תשומת לבו מעבודתו השוטפת בחברה; מסירת אינפורמציה על החברה לעסק מתחרה; הוצאת מידע ומסמכים של החברה ללא אישור מפורש של מנהליו.

13. אין להשתמש במערכות המחשוב והתקשורת של החברה לצורך משלוח, אחזור, הפצה, הצגה, אחסון או הדפסה של מידע שיש בו כדי להוליך שולל, להטריד, להשמיץ או לאיים, או של מידע שהוא בחזקת חומר תועבה, גזעני, פורנוגרפי, או חומר למטרות עסקיות שאינן מטרות עסקיות של החברה או כל מידע אחר שאינו עולה בקנה אחד עם התנהגות חוקית, מקצועית ואתית.

הגינות עסקית

14. נתינת או קבלת שוחד אסורה בהחלט. אין לתת או לקבל תשלום כלשהו שאינו חוקי, גלוי ואתי, ויש להימנע מכל פעילות עסקית מושחתת.

15. אין להפיץ מידע כוזב, מטעה או מטיל קלון על מתחרים ועסקיהם בנושאים כגון יציבותם, הנזילות הכספית שלהם, מיומנותם, איכות מוצריהם או אמינותם. יש להימנע משימוש לרעה בסודות מסחריים או במידע עסקי מסווג של המתחרים.

16. יש להימנע מכל פעילות שעשויה לסתור את כללי התחרות ההוגנת.

17. אסור להשתמש במידע סודי לצורך עשיית עסקאות בניירות ערך.

18. יש לנהוג בשותפים עסקיים בשוויון ובהוגנות.

19. העובדים יפעלו לפי מיטב שיקול הדעת העסקי ובדרך הטובה ביותר לחברה ולבעלי מניות החברה.

20. עובד ימנע מכל פעולה שיש בה תחרות עם עסקי החברה.

21. עובד ימנע מניצול הזדמנות עסקית של החברה לטובתו האישית.

22. אין להשתמש בכספי החברה לתמיכה בפעילות פוליטית מסוג כלשהו.

שמירה על קניין החברה

23. עובד ידאג להגן ולעודד שימוש נאות בנכסי החברה, ובהתאם לחוק.

24. כל הנכסים החומריים של החברה, דוגמת חומרי גלם, מערכות מחשוב ותקשורת, ציוד ייצור, ריהוט וציוד משרדי ישמשו אך ורק לקידום פעילותה העסקית של החברה. כל עובד ידאג לשמור על שלמותם ותקינותם של נכסים כאלה, לא יחזיק אותם ברשותו, ולא ישתמש בהם לצרכיו הפרטיים, ימסור, ימכור או ישאל אותם לאחר.

25. החברה ועובדיה ינקטו בכל הצעדים הדרושים לצורך שמירה מקסימאלית על הקניין הרוחני של החברה, וכן יימנעו מכל פגיעה בזכויות הקניין הרוחני של חברות אחרות.

ניגוד עניינים

26. יש להימנע מכל פעילות העלולה ליצור ניגוד אינטרסים בין מילוי תפקיד העובד בחברה לבין ענייניו האישיים של העובד. דוגמאות לפעילויות העלולות ליצור מצב של ניגוד אינטרסים:

26.1. בעת קבלת החלטות או ביצוען במסגרת העבודה בחברה יש לשקול רק את טובת החברה בכללותה.

26.2. יש להימנע ממעורבות בפעילות שעשויה להפריע או לקלקל את יחסיה של החברה עם כל אדם או חברה עמם יש לחברה או עשוי להיות לה, קשר עסקי או חווי.

26.3. עובד ו/או משפחתו לא יקבלו טובות הנאה בשל תפקיד העובד בחברה, למעט טובות הנאה צנועות כגון מזכרות, מתנות, הזמנות לאירועים וכיוב', ובלבד שטובות הנאה אלו הן חוקיות [טובות הנאה צנועות הן כאלה ששוויין הכולל אינו עולה על \$150 לשנה לכל שותף עסקי (להוציא ארוחות עסקיות)]. קבלת טובות הנאה על ידי עובד במסגרת עבודתו בחברה מותרת כל עוד אין לקבלת טובות ההנאה כל השלכה על העדפת הנותן על פני אחרים, ועל שיקולי העובד בקבלת החלטות הקשורות לנותן. בכל מקרה אין לקבל טובות הנאה בסכום העולה על \$150 לשנה משותף עסקי (להוציא ארוחות עסקיות). בכל מקרה של קבלת טובות הנאה כאמור, לרבות טובות הנאה צנועות, על העובד לדווח על קבלת טובת ההנאה למנהלו הישיר בסמוך לאחר האירוע, ובמקרה שדיווח למנהל הישיר אינו אפשרי מחמת ניגוד עניינים, על העובד לדווח למנהל המחלקה המשפטית.

26.4. עובד לא יקבל תשלום כלשהו, בכל צורה שהיא, עבור שירותים שבוצעו עבור החברה מכל מקור פרט לחברה.

26.5. עובד ובני משפחתו לא יקבלו מתנות מאדם או מחברה כשמטרת המתנה היא להשפיע על פעולות העובד, או כשקבלת המתנה עשויה ליצור מראית עין של ניגוד עניינים.

26.6. עובד ימנע משימוש אישי בנכסי החברה, בכוח עבודה או במידע השייך לחברה אלא אם ניתנו אלה כחלק מתוכנית תגמול או החזר הוצאות, אשר אושרה על-ידי הגורמים המתאימים.

26.7. עובד ימנע משימוש במידע פנימי של החברה שאינו ידוע לציבור לכל מטרה ובעיקר לצרכי מסחר בניירות ערך של החברה. השימוש במידע פנימי לשם ביצוע עסקה בנייר ערך של החברה או כמתן "טיפ" לאחר, העשוי להשתמש בו לשם ביצוע עסקה בנייר ערך, אינו רק בלתי אתי, אלא עלול בהחלט להיחשב גם כבלתי חוקי.

27. גם במקרה שבו עובד נתקל במצב של חשש לניגוד עניינים (ולא ניגוד עניינים שהתרחש בפועל), בין ענייני החברה לענייניו האישיים או ענייניו האישיים של עובד אחר, עליו להודיע על כך לאלתר לגורם המוסמך, כמתואר בהמשך הקוד להלן, בפסקה "דיווח על הפרת הקוד".

סודיות

28. עובד ישמור על סודיות המידע אליו הוא נחשף עקב עבודתו בחברה, לרבות, אך לא רק, כל מידע סודי על החברה, עסקיה, ושותפיה העסקיים, וזאת פרט למקרים בהם גילוי המידע מאושר או מחויב על פי חוק.

29. עובד החברה ימנע מגישה למידע חסוי או סודי של החברה ומשימוש במידע מסוג זה, אלא אם המידע דרוש לו לצורך מילוי תפקידו. בכל מקרה, חל איסור על העברת מידע כזה לאחר, הן במהלך העבודה בחברה והן לאחר מכן. איסור זה חל גם על מידע סודי של חברות אחרות עמן חתמה החברה על חוזה בכלל ועל חוזה אי חשיפה (NDA) בפרט.

30. מידע כספי יחשב כמידע סודי, פרט למקרים בהם הותר לפרסום או פורסם באישור הגורמים המוסמכים לכך.

דיווח והתנהלות חברה ציבורית

31. דיווח החברה יעשה באופן מלא, הוגן, ומדויק ועל פי דרישות החוק.

32. עובד ישיב על כל שאלה שישאל לצורך קבלת מידע לצורך הכנת הדוחות, דוחות הביקורת הפנימית, וישתף פעולה באופן אחראי ורציני עם הגורמים האמונים על עריכת הביקורת החשבונאית והביקורת הפנימית בחברה.

33. האצלת סמכויות בתוך החברה תעשה בצורה חוקית, נאותה ותקינה, תוך הפעלת פיקוח שוטף על הנאצל.

34. פעילות עסקית של החברה עם נושא משרה בה, עם שותף עסקי שלנושא משרה בה יש ענין אישי, עם מי מבעלי השליטה בה ועם שותף עסקי שלמי מבעלי השליטה בה יש ענין אישי, תבוצע אך ורק אם עולה בקנה אחד עם טובת החברה ומימוש מטרותיה העסקיות, ותאושר בהתאם להוראות הרלבנטיות הקבועות בכל דין.

דיווח על הפרת הקוד

35. עובד אשר נחשף להפרה של הקוד, יפנה למנהלו הישיר אשר יופקד על ריכוז פניות העובדים הכפופים לו בנוגע להפרות הקוד ולהעברתן למחלקה המשפטית של החברה לצורך בדיקת התלונה, והחלטה לגבי דרך הטיפול ההולמת בה. מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון ידווחו על הפרת הקוד לוועדת הביקורת של החברה.

36. במידה והפנייה למנהל הישיר איננה מתאפשרת מסיבה של ניגוד עניינים, יפנה העובד ישירות למחלקה המשפטית של החברה.

37. כל דיווח ייבדק ביסודיות וברגישות, תוך שמירה על סודיות מוחלטת.

38. החברה, עובדיה ומנהליה לא יפטרו, ישעו, יאיימו, יטרידו, יפלו לרעה, יתנקמו או יינקטו צעדים משמעותיים כלשהם כנגד עובד שדיווח על הפרת הקוד האתי על-ידי עובד אחר, אך, יחד עם זאת, החברה עלולה לנקוט בצעדים משמעותיים ואחרים נגד עובד שמסר דיווח לא נכון ביודעין ושלא בתום לב.

39. נבדקה תלונה על הפרת הקוד, ונמצאה נכונה, ינקטו צעדים משמעותיים ו/או משפטיים כלפי העובד המפר, לפי העניין ובהתאם לחומרת ההפרה.

שאלות והצעות לשינויים

שאלות, הערות והצעות לשינויים בנוגע לקוד האתי יופנו למנהל המחלקה המשפטית.

תחולה

40. קוד זה חל על עובדי החברה ומחייב אותם בכל היבטי פעילותם ועיסוקם בחברה.

41. לקוד זה תחולה אוניברסאלית, והוא נוגע לפעילותה של החברה בכל הארצות בהן היא מספקת מוצרים או שירותים. במקרה של התנגשות הקוד עם חוק מקומי או בינלאומי, יחול הסעיף עליו מדובר בשינויים המחויבים.

שינויים

42. מסמך זה עשוי להשתנות מעת לעת, ועותק מעודכן שלו יושם באתר החברה.

סיכום - כללי

43. כל עובד בחברה יקיים את האמור בקוד זה ויפעל ברוחו.

44. שאלות והבהרות לגבי משמעותו או יישומו של סעיף כלשהו במסמך ניתן להפנות למנהל הישיר או למנהל המחלקה המשפטית.

45. כל מנהל בחברה יודא כי העובדים הכפופים לו מודעים לקוד, מבינים אותו ומקיימים אותו.