

קבוצת עזריאלי

קוד התנהלות עסקית

צעד אחד קדימה

ינואר 2018





קבוצת עזריאלי

דבר המנכ"ל

עובד/ת יקר/ה,

יושרה, הגינות והתנהלות עסקית אתית הם ערכי היסוד בקבוצת עזריאלי ואנו גאים ברמה האתית והמוסרית הגבוהה של עובדינו ויודעים כי לכך יש חלק ניכר בהצלחתנו העסקית. אנו גם יודעים כי גם בלהט העשייה ובשגרה העמוסה אתם, עובדים, נושאי משרה ומנהלים ("העובדים"), מוכיחים מידי יום, שהקוד האתי ההתנהגותי, המבטא את חזון הקבוצה וערכיה, אינו סיסמה אלא דרך ועל כך נתונה לכם הערכתנו העמוקה.

כחברה ציבורית, בין המובילות במשק בתחומה, חייבת הקבוצה לאמץ ערכים להתנהגות עסקית נאותה. מעמדה זה של הקבוצה מחייב הקפדה על חדשנות, יוזמה וחתירה מתמדת להישגיות, תחרות הוגנת, שילוב של יכולות אנושיות, מוטיבציה של העובדים, הקפדה וקיום החוק והדין ועוצמה מקצועית. כל אלה מבטיחים את השגת היעדים שהקבוצה מציבה לעצמה.

על כל העובדים מוטלת אחריות לתרום למינהל התקין של הקבוצה ולסייע בשמירה על מוניטין של יושר ומקצועיות. עוצמתה והצלחתה העסקית של הקבוצה נבנות ממוניטין של אמינות, יושר ואמון שרוחשים לקבוצה ספקיה, השוכרים בנכסיה וכל הבאים עימה בקשרים עסקיים.

הקוד האתי מאגד את אמות המידה, המוסר והקשרים בין חברים לעבודה, היחסים עם לקוחות והספקים, התרומה לקהילה והאחריות החברתית והסביבתית. הקוד האתי נועד להשריש, לבסס ולחזק נורמות התנהגות, בכל הנוגע לקיום הוראות הדין, נהלי הקבוצה וכללי התנהגות אחרים בקרב העובדים. קוד זה אינו מסתפק בקיום הוראות הדין גרידא אלא אף כולל נורמות רחבות יותר של התנהלות. יחד עם זאת, על העובדים לכבד ולציית להוראות החוק בצורה מלאה ומחלטת בכל תחום בו הקבוצה פועלת, ובכל מקרה של סתירה עם הוראות קוד זה, הוראות החוק גוברות.

בכל תחומי העבודה שלנו טמונות החלטות נכונות והתנהגויות אתיות, ציות לחוקים, להוראות ולנהלים. הקוד משמש כ"מצפן" להתנהגות נכונה. במקרים של דילמות אתיות ובהיעדר הוראות מפורשות, על כל אחד מאיתנו לשאול את עצמו מהו הדבר הראוי לעשותו, מהי התנהגות נאותה על פי הקוד שאימצנו לעצמנו.

נדגיש, כי קוד זה אינו מהווה מדריך ממצה ומפורט לכל המצבים האפשריים ולפיכך יעודכן מעת לעת על ידי הקבוצה. זאת ועוד, העקרונות והכללים הקבועים בקוד אתי זה גם אינם המקור הבלעדי לכללי ההתנהגות של עובדי הקבוצה. לפיכך, בשמירה ויישום עקרונות קוד אתי זה יש להפעיל שיקול דעת סביר וראוי וליישמו ביחד עם הוראות החוק והנהלים הרלוונטיים.

בכל מקרה של ספק או אי בהירות, אבקשכם לפנות לממונה הישיר ובמקרה הצורך ליועצת המשפטית או לממונה על האכיפה הפנימית בקבוצה, לשם קבלת מענה והנחיות לפעולה בהתאם.

בכבוד רב ובברכה,

אייל חנקין, מנכ"ל
קבוצת עזריאלי בע"מ



קבוצת עזריאלי

סעיף 1 – ציות לחוקים, תקנות וכללים

קוד להתנהלות עסקית

על הקבוצה ועובדיה להקפיד על ציות מלא לכל החוקים, התקנות והדינים הרלוונטיים. בנוסף, העובדים יצייתו גם להנחיות, הוראות וכללים פנימיים של קבוצת עזריאלי, שעשויים להוסיף על הנדרש לפי דין. בכל מקרה, אי-ידיעת החוק אינה מהווה סיבה או הסבר להפרתו. חשוב ונדרש שעובדי הקבוצה יתייעצו עם הממונים עליהם, או עם עובד אחר בקבוצה המתאים לכך, בכל סוגיה רלוונטית שמתעוררת.

סעיף 2 – ניגוד אינטרסים

אנו פועלים תמיד למען האינטרסים של קבוצת עזריאלי

ההחלטות בקבוצה מבוססות על שיקולים עסקיים וענייניים ונעשות לטובת הקבוצה. ניגוד אינטרסים עלול להופיע כאשר האינטרס האישי של העובד או של צד שלישי עלול להתנגש באינטרס של הקבוצה ולגרום למצב בו האינטרס האישי וחובות העובדים לקבוצה סותרים זה את זה ומקשים על העובד לפעול לטובת האינטרס של הקבוצה.

לפיכך, על העובדים להימנע, ככל הניתן, ממצב של ניגוד אינטרסים או ממצב הנראה לעיני כניגוד אינטרסים. הואיל ובלתי אפשרי לחזות מראש כל מצב אפשרי להיווצרות מצב של ניגוד עניינים, על כל העובדים לגלות מודעות ורגישות לעניין חשוב זה. על העובדים להיות מחויבים באופן מלא לקבוצה, להקדיש את מירב מאמציהם להצלחתה, ולא לנצל את מעמדם בקבוצה לטובתם האישית. יש לדחות כל הצעה עסקית מלקוח או מספק או טיפול בעסקה בעלת עניין אישי, חברי או משפחתי ללא קבלת אישור מראש ובכתב מהממונה הרלוונטי לפי נוהלי הקבוצה.

בכל מקרה של ניגוד עניינים או חשש לניגוד עניינים, יש לדווח מיידית לממונים ולפעול בהתאם להנחיות המפורטות בסעיף 16 להלן ולנוהלי הקבוצה.

סעיף 3 – פעילות חיצונית לקבוצה וכהונה בדירקטוריונים אחרים

האינטרסים והמוניטין של הקבוצה מיוצגים, בין היתר, גם בפעילויות חיצוניות לקבוצה

אין לעסוק בפעילות חיצונית לקבוצה, העלולה להפריע לעובד למלא את תפקידו ואחריותו לקבוצה. בכל מקרה יש להימנע מפעילות המסכנת את המוניטין של הקבוצה או שמנוגדת לאינטרסים שלה. כל פעילות חיצונית דורשת דיווח לממונה, ובמקרה של ספק, היוועצות עם המחלקה המשפטית וקבלת אישור מראש ובכתב מהממונה הרלוונטי בהתאם לנוהלי הקבוצה.

בכל מקרה, כהונה כחבר דירקטוריון, נושא משרה, שותף, יועץ או עובד בהנהלה או דירקטוריון של חברה ציבורית, כפופה לאישור מראש ובכתב יו"ר הדירקטוריון של הקבוצה והמנכ"ל.

פעילות חיצונית, גם אם אושרה כאמור, תיעשה על ידי עובד הקבוצה בזמנו החופשי ובאחריותו הבלעדית לכל עלות או סיכון בה.

האמור לעיל מוסיף, אך לא גורע, מההתחייבויות הכלולות בהסכם העבודה שנחתם בין הקבוצה לבין העובדים. בנוסף, ישראל היא מדינה דמוקרטית ולכל אזרח חופש זכות לדיעה פוליטית. עם זאת, על עובדי הקבוצה להימנע מלפעול או להשתמש בעובדי הקבוצה ו/או במתקניה ו/או באמצעיה למטרות פוליטיות או קידום



קבוצת עזריאלי

אינטרסים אישיים, במיוחד במהלך שעות העבודה. לעובדי הקבוצה אסור לנצל את מעמדם ותדמיתם בקבוצה למטרות רווח פוליטי. כמו כן, אין לקיים התרמה בקבוצה למועמד או מפלגה פוליטית.

כל ביצוע תפקיד בקבוצה ייעשה בהתאם לסמכויות שהוגדרו על ידי הממונה על בעל התפקיד, תוך הקפדה שלא לחרוג מהן. כאשר סמכויות עובד מואצלות לאחרים, יש לקיים בקרה הולמת על הנושאים שבתחום אחריותו. חתימה על מסמכים בשם הקבוצה או על פעולה המחייבת את הקבוצה תיעשה אך ורק על ידי מי שהורשו לכך בהחלטות הדירקטוריון ובנהלי הקבוצה. חל איסור להצהיר הצהרות בנוגע לקבוצה, לעסקיה וללקוחותיה או להתראיין לתקשורת כתובה, אלקטרונית או אינטרנטית בנושאים אלה אלא אם נתקבל האישור מהממונה המתאים בהתאם לנהלי הקבוצה. בכל מקרה של התבטאות בנושאים ציבוריים או פוליטיים יש להבהיר כי זו נעשתה בהיותכם אדם פרטי ואין המדובר בשם הקבוצה או מטעמה.

סעיף 4 – בני משפחה וקרובים

הקבוצה פועלת להעסקה הוגנת

קבוצת עזריאלי תאשר העסקת בני משפחה מדרגה ראשונה ובני זוג של עובדים, כעובדים או כיועצים, רק אם המינוי נעשה על בסיס כישורים, ביצועים, מיומנות וניסיון מתאים ובתנאי שאין מערכת יחסים של דיווח ישיר או עקיף עם העובד שהינו בן משפחה. עיקרון זה של העסקה הוגנת, יחול על כל היבטי ההעסקה, לרבות, קידום, שכר וניוד. אין באמור לעיל כדי להבטיח עדיפות כלשהי להעסקת בני משפחה של עובדי הקבוצה.

סעיף 5 – הזדמנויות עסקיות בקבוצה

אנו מחויבים לקדם את עסקיה של קבוצת עזריאלי

על עובדי הקבוצה להימנע מלעשות שימוש ברכוש הקבוצה, במידע שקיבלו במסגרת עבודתם בה או במעמדם בקבוצה לשם השגת רווחים אישיים או תועלת אישית שלא בדרך נאותה, או על מנת להתחרות בקבוצה ופעילויותיה. עובדים לא ינצלו לתועלתם האישית הזדמנויות עסקיות או מידע שהגיע אליהם מכוח עבודתם, תפקידם או מעמדם בקבוצה, שיתכן ויהיה בהם עניין לקבוצת עזריאלי, ויודיעו על כל הזדמנות עסקית כאמור למנהל הממונה עליהם. המנהל הממונה יביא את המידע להנהלת קבוצת עזריאלי. גם אם תחליט הנהלת הקבוצה שלא לנצל את ההזדמנות העסקית יכול העובד לנצל את ההזדמנות לטובתו רק אם ברור לחלוטין שהדבר לא יגרור תחרות ישירה או עקיפה עם פעילות הקבוצה.

סעיף 6 – מידע פנימי

אנו מכבדים ומצייתים לכללי איסור השימוש במידע פנים ומידע סודי

הקבוצה הינה חברה ציבורית אשר ניירות הערך שלה נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"). כמו כן, חברות מוחזקות של הקבוצה הן חברות ציבוריות אשר ניירות הערך שלהן נסחרים בבורסה. הקבוצה והעובדים בה מחויבים לקיים באופן מלא את הוראות הדינים הרלוונטיים בעניין עסקאות בניירות ערך, איסור השימוש במידע פנים ומסירת הודעות לחברה בנוגע להחזקותיהם ולנוהל שימוש במידע פנים החל בקבוצה.

בנוסף, מידע רב הנוגע לקבוצה (לרבות מידע הנוגע ללקוחות הקבוצה, ספקיה או מתחריה) לו נחשפים העובדים במסגרת עבודתם בקבוצה, אם בכתב, אם בעל פה ואם בכל מדיה אחרת, הינו מידע סודי בהחלט ולעיתים רבות עשוי להוות מידע פנים ועל עובדי הקבוצה לשמור עליו כך. אין לגלות או להעביר לאחרים מידע סודי, בכל אופן שהוא, ויש להגן עליו מפני גניבה או אובדן.



"מידע פנים" הינו, בין היתר, מידע על התפתחות בקבוצה, שינוי במצבה, התפתחות או שינויים צפויים, לרבות, עסקאות ושיתופי פעולה משמעותיים, הצעות לרכישה או לגיוון בעסקי הקבוצה, מינויים או התפטרות של גורמים חשובים בקבוצה, הצעות רכש, פרויקט משמעותי, שינוי מחיר משמעותיים, כוונה לחלוקת דיבידנד, הצעה של ניירות ערך וחשיפה לתביעות משמעותיות וכן כל מידע דומה או אחר העשוי להשפיע על התוצאות הפיננסיות של הקבוצה אשר אינו ידוע לציבור ואשר אילו היה נודע היה יכול לגרום לשינוי במחיר המניה. מידע סודי או מידע פנים יכול להופיע בצורות שונות: בעל-פה, בכתב, בהדפסה, בצורה אלקטרונית (כגון דואר אלקטרוני וכל מדיה אפשרית אחרת) וחובת אי הגילוי והשמירה בסודיות חלה על כולן. לפיכך, יש להיזהר שלא לשוחח בענייני הקבוצה במקומות ציבוריים (כגון: מעליות, בתי קפה וכיו"ב) וכן לא להשאיר מסמכים, מדיה אלקטרונית או מחשבים אישיים בהם מידע על הקבוצה במקומות ציבוריים או ברכב. מידע פנים שפורסם הוא מידע שדווח באתר ההפצה של רשות ניירות ערך (המגנ"א) ואתר הבורסה (המאי"ה).

למען הסר ספק, איסור השימוש במידע פנים חל במיוחד על עובדים החשופים באופן ישיר או עקיף לטיטות דוחות כספיים של הקבוצה או למידע המהווה בסיס להם ולכל מידע העלול להשפיע על מחיר המניה של הקבוצה. אי ציות לאמור עלול להוביל לא רק לעונשים משמעותיים אלא גם להליכים פליליים. בכל מקרה של ספק על העובדים להתייעץ עם המחלקה המשפטית או עם ממונה האכיפה הפנימית בקבוצה.

עֵיף 7 – מסחר הוגן והגבלים עסקיים

אנו מאמינים בחשיבותה של תחרות חופשית ושוק יעיל

קבוצת עזריאלי מעריכה תחרות חופשית ומתנהלת בכוונה להתחרות בהצלחה בסביבה העסקית הקיימת בדרכי ישר, באופן הוגן ובכפוף לכל דין, לרבות דיני ההגבלים העסקיים והסחר ההוגן. כל עובדי הקבוצה מבצעים תפקידם תוך שהם מקפידים ומתעדכנים בהוראות הדינים הרלוונטיים. עובדי הקבוצה ימנעו מעשיית שימוש במניפולציות, ניצול לרעה של מידע סודי או כל פעולה בלתי הוגנת ויקפידו על נהלי הקבוצה בתחום, בעיקר באשר למדיניות שיווק ותמחור, ניהול הקשר עם מתחרים, התנהלות הוגנת עם לקוחות וספקים. בכל מקרה של ספק יש לפנות למחלקה המשפטית כדי לקבל ייעוץ והכשרה בדינים הרלוונטיים.

הקבוצה, כיזמית בעלת מוניטין רב במקצועיותה, בוחרת ספקיה על בסיס מקצועיות, איכות, איתנות, אמינות המוצר או השירות אותו הם מציעים והמחיר. תהליך הבחירה מבוצע באופן הוגן, ביושר וללא משוא פנים. תהליך הפנייה לספק, אופן הבחירה וקבלת ההחלטות ייעשה בהתאם לנוהלי הקבוצה על מנת לבחור את הספק המתאים ביותר.

עֵיף 8 – התנהגות עסקית ערכית

אנו מובילים בקבוצה ערכים של אמינות, הגינות, מקצועיות ויושרה

קבוצת עזריאלי מאמינה כי הערכים של אמינות, הגינות, מקצועיות, יושרה, כיבוד הוראות הדין, מחויבות לשמירה על כבוד האדם, מתן הזדמנות שווה ויחס שווה ללא הבדל דת, גזע ומין, מחויבות לשמירה על הסביבה, אחריות חברתית ותרומה לקהילה הינם ערכים בסיסיים העומדים ביסוד פעילותה העסקית וקשריה של הקבוצה עם בעלי מניותיה, שותפיה, עובדיה, נושאי משרה בה, נושים, ספקים, מתחרים, רשויות ממשל והקהילה בכללותה. הקבוצה פועלת להטמעת התנהגות עסקית ערכית וראויה של עובדיה ונושאי המשרה שלה במסגרת מילוי תפקידם בקבוצה. מטרת הקוד האתי הינה לעגן ערכי יסוד בסיסיים על פיהם, בין היתר, פועלת הקבוצה במערך של כללי התנהגות מחייבים לנושאי המשרה בה, למנהליה ועובדיה.

התנהגות המפרה את הערכים ההתנהגותיים של קבוצת עזריאלי מהווה, בין היתר, חריגה של נושא המשרה או העובד מתחום תפקידו וסמכויותיו ועבירה משמעותית. בהתאם לכך הקבוצה עלולה לנקוט כלפיו בצעדים



משמעתיים שונים, בהתאם לדרגת החומרה של ההפרה, ועד כדי פיטורים ושליטת זכויות, הכל בכפוף לכל דין ומבלי לגרוע מכל סעד המוקנה לקבוצה על פי דין.

סעיף 9 - זכויות עובדי הקבוצה, פרטיותם ואיסור אפליה

אנו רואים בהון האנושי מרכיב מרכזי בהצלחתנו

קבוצת עזריאלי רואה בהון האנושי מרכיב מרכזי בהצלחתה ופועלת על מנת שההון האנושי יורכב מעובדים מהימנים ובעלי יכולת אישית וכישורים מתאימים. הקבוצה מחויבת לשמור על זכויות עובדיה, מקפידה כי תנאי עבודתם ופעילותם יהיו הולמים ובהתאם להוראות הדין. כך גם, הקבוצה מקנה חשיבות רבה לשמירת פרטיותם של עובדיה, כבודם ושמם הטוב ומשתמשת רק באותם פרטים אישיים הנחוצים על פי דין או לשם ניהול תקין של עסקי הקבוצה ועובדיה. הקבוצה והמנהלים בה שומרים ומתייחסים לפרטים אלה כמידע סודי, ומגבילים גישה אליהם למורשים בלבד הזקוקים למידע לצורכי תפקידם (כגון: חשבת שכר ומנהל כספים). גם על העובדים מוטלת החובה לשמור על פרטיותם שלהם ושל אחרים.

הקבוצה מתייחסת לעובדיה בהגינות וללא אפליה ומיישמת ככל יכולתה מדיניות לקידום ועידוד קבלת החלטות על בסיס שיקולים ענייניים וללא אפליה, לרבות מחמת דת, גזע, מין, גיל, השקפה, נטייה מינית או מוגבלות מסוג מסוים.

הקבוצה מעודדת סביבת עבודה נעימה, יחסי עבודה תקינים, יחס של כבוד, אמון והבנה הדדיים, פתיחות ויחסי תמיכה בין העובדים בכל הרמות (בין עובדים לממונים ובין עובדים לעמיתיהם), במטרה לשמר את גאוות השייכות לקבוצת עזריאלי והרגשת הייחודיות. במסגרת זו, מעודדת הקבוצה את עובדיה להיות ערניים לקשיים או מצוקות של עובדים אחרים, לתמוך ולסייע להם במידת האפשר. עבודה בקבוצה מחייבת שיתוף פעולה, שקיפות והעברת מידע לצורך תפקוד נכון ועבודת צוות יעילה. בכל מקרה של יחסים אישיים מעורערים בין עובדים, יש לוודא שאין הדבר פוגע בעבודה, בתפוקתה או בסביבת העבודה של שאר עובדי הקבוצה ולפעול בהתאם לסעיף 16 לקוד זה במקרים שזוהו כאמור.

סעיף 10 – מניעת הטרדה, שוחד ושחיתות

אנו מגנים כל צורה של הטרדה, שוחד או שחיתות

הקבוצה שואפת לקיים סביבת עבודה חופשייה מכל צורת הטרדה מינית או כל צורה אחרת של הטרדה או איום, בכל דרג שהוא או כל פגיעה לא חוקית אחרת ועל כל העובדים להיות שותפים למאמץ. כך למשל, על עובדי הקבוצה להימנע מאמירות פוגעות ולא מכובדות כלפי עובדים אחרים או כל צד שלישי אחר, מהטרדות, לרבות הטרדות מיניות, והתנכלויות. הקבוצה פועלת בהתאם למנגנונים שפורטו בתקנון הקבוצה למניעת הטרדה מינית בנוסחו המעודכן מעת לעת ("התקנון"), לשם מניעת הטרדה ותנקוט בכל האמצעים על פי דין במטרה למנוע הטרדה כלשהי. האמור לעיל הינו בנוסף להוראות התקנון המחייב את כל העובדים כפי שמופץ במתקני הקבוצה.

העובדים יימנעו מכל מעשה של שוחד או שחיתות, לא יציעו ולא יבטיחו לצד שלישי, אם ציבורי או פרטי, אם במישרין או בעקיפין, הטבה אישית או כספית שאינה ראויה או כל הטבה אחרת, במטרה להשיג או לשמור על עסקה או להשיג יתרון אחר.



קבוצת עזריאלי

סעיף 11 – מתנות וטובות הנאה

הקבוצה מתחרה ומבצעת עסקיה בהתבסס על מקצועיות, איכות וכישרון בלבד

עובדים בקבוצה לא יקבלו ולא ינסו להשפיע בצורה לא הולמת על אחרים, באמצעות קבלת או מתן יחס מועדף. הקבוצה אוסרת על מתן או קבלת תשלומים או טובות הנאה או הטבות אחרות על ידי הקבוצה או עובד הקבוצה לידי או מידי כל אדם, נציג מדינה או גוף אחר, בין היתר, לשם השגת או שמירת עסקים או לשם השפעה על הליך עסקי כלשהו שבאותן נסיבות אינם נאותים.

ברור ומקובל כי מתקיימים קשרים חברתיים בין עובדי הקבוצה לבין לקוחות או ספקים. יש להקפיד כי קשר חברתי כאמור לא יגרום למצב של ניגוד אינטרסים וכל עניין כאמור, קטן כגדול, ידווח מראש ובכתב למנהל הממונה.

בהתייחס לאמור לעיל על עובדי הקבוצה לדווח לממונה עליהם, ובמקרה של דירקטור – ליו"ר הדירקטוריון, בכל מקרה של מתן או קבלת טובת הנאה או הצעה לכזו כאמור לעיל.

סעיף 12 – הונאה, הגנה על נכסי הקבוצה ואחריות מקצועית

הקבוצה עומדת על כנות, כבוד לרכוש ונכסי הקבוצה ואחריות מקצועית

על עובדי הקבוצה לשמור על נכסי הקבוצה ולעשות בהם שימוש נאות למטרותיה בלבד. חל איסור על עובדי הקבוצה להשתמש ברכושה או להוציא את רכושה ממתקניה אלא במסגרת תפקידם ולשם קידום מטרותיה ובהתאם להרשאות שניתנו להם.

מחובתם של העובדים להגן על כל נכסי הקבוצה ובכלל זה על קניינה הרוחני. בגדר קניין רוחני נכללים נכסים רוחניים כסודות מסחריים, סימנים מסחריים וזכויות יוצרים, וכן תוכניות עסקיות, תוכניות שיווק ושירות, בסיסי נתונים, מאגרי מידע, לקוחות, ספקים, רשומות, מחירים וכן כל מידע עסקי מכל סוג שהוא ודוחות עסקיים שלא פורסמו ואינם נחלת הציבור. שימוש לא נאות ברכוש הקבוצה, ובכלל זה קניינה הרוחני, מהווה הפרה של מדיניות הקבוצה ואף עלול להיחשב בלתי חוקי. שליחת יד ברכוש הקבוצה וקניינה, גניבה, שימוש רשלני ברכושה ובזבוז שווא מהווים פגיעה בה. בכל מקרה של חשד למעשים או מחדלים כאמור על העובד לדווח לממונים.

כל עסקה, לפי עניינה, היקפה ואופייה טעונה אישור ברמת הניהול המתאימה. על כל אחד מעובדי הקבוצה האחראיים לרכישה ומכירה של נכסים בשם הקבוצה או המורשה להתחייב בשמה, להשתמש בסמכות ובאחריות שניתנו בידיו בשיקול דעת סביר ולא לחרוג מהן. עובדי הקבוצה יקפידו על עקרונות בטיחות בעבודה ועל הוראות הדין הרלבנטיות ויתריעו בפני הגורמים המתאימים על כל מפגע העלול לסכן את רכוש הקבוצה או שלומם של עובדי הקבוצה או לקוחותיה או צד שלישי כלשהו או העלול לחשוף את הקבוצה לנזקים.

בנוסף, עובדי הקבוצה מחויבים לבקיאות ושליטה בכל הנושאים שבתחומי אחריותם ועליהם לשאוף לביצוע מיטבי של המטלות שבאחריותם, ללמוד ולהתעדכן באופן אקטיבי בתחומי עיסוקם ולשאוף לשפר את ביצועיהם. עובדי הקבוצה מחויבים בזהירות מקצועית ראויה תוך ביצוע עבודתם באמונה ובשקיפה.

סעיף 13 – מידע סודי וקניין רוחני

אנו מעריכים את המידע הסודי שלנו, מגנים עליו ומכבדים מידע סודי של אחרים

מידע סודי הינו מידע שאיננו, או עדיין איננו, ציבורי. מידע סודי כולל: סודות מסחריים, תוכניות עסקיות, תוכניות שיווקיות, תוכניות שירות, ניתוח שוק והעדפות צרכנים, רעיונות תכנון ושיווק, מסדי נתונים, פרטי לקוחות



קבוצת עזריאלי

וספקים, מידע על תנאי העסקה, מידע פיננסי או אחר שטרם פורסם וכל מידע העשוי לסייע במישרין או בעקיפין למתחרים או לפגוע בקבוצה במידה וייחשף.

חלק מהמוניטין הרבים של הקבוצה הוא בזכות השמירה הקפדנית על המידע הסודי במיוחד בקשר עם לקוחותיה וספקיה. העובדים לא יגלו ולא יאפשרו גילוי של מידע סודי של הקבוצה, לגופים מחוצה לה ובכלל זאת כלי התקשורת, פורומים באינטרנט וכדומה, אלא אם הדבר נדרש על פי דין או אושר על ידי המנכ"ל. גם העברת מידע סודי בתוך הקבוצה תיעשה לגורמים מוסמכים לכך בלבד. עיון במידע סודי ייעשה אך ורק אם הדבר נחוץ לביצוע התפקיד בקבוצה ולא ייחשף לעובד שאינו נדרש לצורך תפקידו או לצד שלישי. פניות מכלי התקשורת יופנו ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל, וזאת על מנת שיקבעו מיהו הגורם בקבוצה שיטפל בעניינים אלה. על עובדי הקבוצה לקבל אישור מהממונים עליהם לפני כל פרסום מידע, מתן ראיון, או הופעה ציבורית. כמו כן, הקבוצה מקפידה עם עובדיה בכל נושא אבטחת מערכות המחשוב. חובה זו תימשך גם לאחר סיום יחסי העסקת עובד בקבוצה.

בנוסף, הזכויות בכל המצאה, רעיון, גילוי ופיתוח שנעשו על ידי מי מהעובדים תוך כדי ועקב עבודתם בקבוצה, בין בכתב ובין בעל פה, הם רכושה של הקבוצה וחל איסור לעשות בהם שימוש מחוץ לקבוצה.

סעיף 14 – זיקה לישראל, אחריות חברתית ומעורבות קהילתית **אנו מאמינים בתרומה לחברה ולקהילה ובתרומת מדיניות סביבתית יעילה**

קבוצה שהתאגדה בישראל לפני כמה עשרות שנים, במטרה לתרום לפיתוחה, היא מכירה בחשיבות העליונה של אחריות חברתית ורואה בה אסטרטגיה ניהולית וחזון עסקי. הקבוצה משלבת תכנים ערכיים בתוכנית העסקית, במטרה להבטיח התנהלות עסקית נכונה וכיוון שמובילות עסקית המשולבת במובילות ערכית חברתית הינה בעלת חשיבות מדרגה ראשונה. לקבוצה מחויבות עמוקה לתרום לחברה ולקהילה וכן לפעול באחריות כלפי סביבתה, אחריות בעלת משקל במסגרת שיקוליה העסקיים של הקבוצה. במסגרת זו מגבשת הקבוצה ביחד עם עובדיה מדיניות סביבתית בכל תחומי פעילותה.

סעיף 15 – שמירת רשומות **אנו מאמינים בחשיבות המידע הנצבר והקפדה על רישומים מתאימים**

עובדי הקבוצה ירשמו מידע וידווחו עליו בהגינות ובאופן מדויק. בגדר רשומות נכללים, בין היתר, דוחות ומסמכים בקשר עם פעילותה של הקבוצה, אשר נועדו הן לשימוש פנימי של הקבוצה והן למסירה לצדדים שלישיים, לרבות רשויות המדינה. עובדי הקבוצה ינהלו את כל הספרים, הדוחות, ההצהרות והרשומות הכספיות של הקבוצה כך שימלאו את דרישות החוק ומערכת הבקרה הפנימית של הקבוצה. על רשומות הקבוצה להישמר כהלכה במשך שבע שנים לפחות. אין להשמיד או לשנות תוכן רשומות (בין שהן מצויות בתצורת ניירת, קבצים אלקטרוניים או דואר אלקטרוני, ובין שהן מצויות בכל תצורה אחרת) מכל סיבה שהיא.

סעיף 16 – ציות **אנו ניוועץ בקוד ובהוראות המפורטות בו ונבקש הכוונה במידת הצורך**

כל עובד בקבוצה מחוייב לפעול בהתאם להוראות הקוד. הקבוצה מאמינה כי התנהגות אתית אינה תהליך פסיבי, אלא דורשת קבלת החלטות באופן מודע, תוך הפעלת שיקול דעת הולם, באופן המתיישב עם החזון, הערכים והתרבות של הקבוצה.

על יישומו והטמעתו של הקוד האתי מינתה הקבוצה את סמנכ"ל הכספים, חבר הנהלת הקבוצה, אשר ידאג לעדכון הקוד האתי, לתיקשורו והטמעתו, לקיום תהליכי הדרכה ולימוד של הקוד וליצירת ערוץ פניות בנושא



קבוצת עזריאלי

אשר יעמוד לרשות העובדים. במידת הצורך, יבקש העובד הכוונה מהמנהל הממונה, מהמחלקה המשפטית או ממונה האכיפה הפנימית בקבוצה. באחריותו האישית של כל עובד לפעול לעשיית "הדבר הנכון" ולהבטיח סטנדרטים גבוהים של יושרה. במקרה של ספק על כל עובד לפעול בהתאם לעקרונות הבסיסיים של ערכי הקבוצה, לבצע תפקידו ביושר וללא משוא פנים, לקדם את עסקי הקבוצה במקצועיות, תום לב ואמינות, לא לגלות מידע סודי ולהימנע מכל פעילות המהווה או עלולה להיראות כניגוד אינטרסים, להתנהג בנימוס לכל מי שבא עימנו במגע ולפעול ליצירת אווירה וסביבת עבודה נעימה, להתייחס לעמיתינו לעבודה, לממונים, למקבילים ולכפיפים – בנימוס ובכבוד, ללא הטרדה פיזית או מילולית, וללא אווירה של עוינות או הפחדה.

סעיף 17 – דיווח על התנהגות לא חוקית או בלתי הולמת

אנו אחראים להבטיח שכולנו פועלים ביושרה בכל מצב

על העובדים לדווח למנהל הממונה שלהם, למחלקה המשפטית או לממונה האכיפה הפנימית, על כל הרגל עבודה או פעולה, שלהם או של עובד אחר בקבוצה, שלהבנתם, אינם הולמים את הוראות קוד זה, מפריים אותו, עומדים להפר אותו או שאינם חוקיים. הקבוצה מעודדת כל עובד בה לשוחח עם הממונה עליו או עם איש סגל מתאים אחר בקבוצה על התנהגות לא אתית. במקרים חריגים, ניתן לדווח ישירות למנכ"ל הקבוצה. קבוצת עזריאלי מבטיחה לחקור לעומק וביסודיות כל דיווח כאמור, וככל שנדרשים סודיות וטיפול דיסקרטי, תפעל בהתאם ובכפוף להוראת הדין. הקבוצה אוסרת על התנכלות לעובדים בכלל, ובמיוחד עקב דיווח או תלונה שהוגשו בתום לב. קבוצת עזריאלי תפעל בהתאם לנוהל הגנה על עובדים מתריעים הקיים בקבוצה ותגן על זכויות כל עובד שפעל בתום לב כאמור.