

עמיר שיווק והשקעות בחקלאות בע"מ

הקוד האתי

תוכן העניינים

1. הקוד האתי

- א. מבוא
- ב. כיבוד החוק
- ג. הגינות עסקית
- ד. ניגוד עניינים
- ה. כבוד לזולת
- ו. מידע סודי
- ז. הזדמנויות עסקיות
- ח. הפליה והטרדה
- ט. בטיחות בעבודה
- י. דיווחי אמת
- יא. שמירה על נכסי החברה
- יב. איסור שחיתות ושחד
- יג. מידע פנים
- יד. נוהל מגעים עם גורמי חוץ
- טו. דיווח על התנהגות בלתי חוקית
- טז. עדכון הקוד האתי

2. שאלות ותשובות

3. הדרכה והטמעה

4. יישום אכיפה ודיווח

1. הקוד האתי

א. מבוא

מטרת הקוד האתי היא לקבוע כללי התנהגות כללית ועסקית של החברה והוא יחול על כל הדירקטורים, נושאי המשרה וכל עובדי החברה (להלן ביחד - "עובדי החברה"). הקוד האתי מהווה חלק בלתי נפרד מתנאי העסקה של עובדי החברה וחלק בלתי נפרד מכללי המשמעת של החברה. החברה מצפה מכל דירקטור, נושא משרה וכל עובד אחר בחברה לנהוג על פי הנהלים ולאמץ את הכללים:

- התנהגות הוגנת, שוויונית וישרה כלפי עובדי החברה, לקוחותיה וספקיה.
- עמידה בהוראות החוקים והתקנות. ככל שישנה הוראה בחוק הסותרת את הוראות קוד זה, יש לציית לחוק.
- דיווח מהיר על כל התנהגות המפרה את הקוד האתי או החוק.
- הטלת אחריות והרתעה מעשית על כל המפר את הקוד האתי, הכוללת צעדים משמעותיים אשר במקרים מסויימים יכולים להגיע עד כדי הפסקת העסקת המפר.

ב. כיבוד החוק

הציות לחוק הוא הבסיס להתנהלות של כל עובדי החברה. עובד שיש לו ספק באשר ליישומו של חוק, יפנה למנהל הממונה עליו או למנהל תפעול הסניפים של החברה, שמונה כמוביל הקוד האתי של החברה.

ג. הגינות עסקית

החברה, באמצעות עובדיה, מחויבת לשרת את לקוחותיה ביושר ובהגינות ולקיים מסחר הוגן עם ספקיה תוך שמירה על שמה הטוב של החברה. השגת מידע של אחרים באופן בלתי חוקי, החזקת מידע שהינו סוד מסחרי שהושג ללא הסכמת בעלי המידע או ניסיון לשדל עובדים בעבר או בהווה של חברות אחרות לגלות מידע כאמור הינם אסורים. על כל עובד לכבד את זכויותיהם של לקוחותיה, ספקיה, מתחריה ועובדיה של החברה ולנהוג כלפיהם בהגינות ובשוויוניות. אף עובד אינו רשאי לנצל אדם אחר באופן בלתי הוגן באמצעות מניפולציה, הסתרה, שימוש לרעה במידע חסוי, הצגה מטעה של עובדות מהותיות או כל סוג אחר של התנהגות בלתי הוגנת.

ד. ניגוד עניינים

"ניגוד עניינים" קיים כאשר עניינים פרטיים של אדם מתנגשים בדרך כלשהי עם האינטרסים של החברה. מצב של ניגוד עניינים עלול להתקיים כאשר עובד נוקט פעולות מסוימות, או הינו בעל אינטרסים מסוימים, אשר עלולים להקשות עליו לבצע את תפקידו בחברה באובייקטיביות וביעילות. ניגודי עניינים עלולים להתקיים גם כאשר עובד זוכה לטובות הנאה אישיות מצדדים שלישיים כתוצאה ממעמדו בחברה.

מצב שבו עובד החברה עובד במקביל לעבודתו בחברה גם עבור מתחרה, לקוח או ספק, מהווה כמעט תמיד מצב של ניגוד עניינים, אלא אם הדבר נעשה בשם החברה ולטובתה. ניגודי עניינים הינם אסורים בהתאם למדיניות החברה. על עובד אשר נהיה מודע לניגוד עניינים או לפוטנציאל לניגוד עניינים, להסב את תשומת לבו של הממונה עליו או הנהלת החברה.

ה. כבוד לזולת

עובדי החברה ומנהליה יקפידו על שמירת כבוד האדם, באשר הוא אדם, ועל מילוי זכויותיהם של כל עובדי החברה, על פי הסכמי העבודה והחוק, שכן עובדי החברה הם הבסיס להמשך צמיחת החברה, פיתוחה ושגשוגה.

ו. מידע סודי

העובדים מחוייבים לשמור בסודיות את כל המידע הפנימי והחיצוני שהגיע אליהם תוך כדי עבודתם בחברה, לרבות מידע לגבי מי מלקוחות החברה או ספקיה, ולא לעשות כל שימוש מכל סוג שהוא במידע זה, למעט לצרכי החברה. כל מידע שאיננו ציבורי בנוגע לחברה, ללקוחותיה וספקיה אשר יכול להיות שימושי לצדדים שלישיים, או שגילוי עולול להזיק לחברה, ללקוחותיה או לספקיה מהווה מידע סודי. כך גם מידע שהספקים או הלקוחות של החברה מסרו לעובדיה, או שהגיע לידיהם עקב ההתקשרות עמם. החובה לשמור על סודיות המידע חלה גם לאחר סיום העבודה בחברה, ללא כל מגבלת זמן. יש לשמור את סודיות המידע בכל דרך של תקשורת, לרבות באופן אישי, בתקשורת כתובה, בעל פה ובאמצעים אלקטרוניים.

ז. הזדמנויות עסקיות

כל עובד מנוע מלנצל, באופן אישי או בעקיפין באמצעות אדם אחר, הזדמנויות המתגלות במסגרת עבודתו בחברה או כתוצאה מהשימוש ברכוש ומידע של החברה, ללא קבלת הסכמת הנהלת החברה. אף עובד אינו רשאי להשתמש ברכוש ובמידע של החברה או בתפקידו בחברה לצורך הפקת רווח אישי, ואף עובד אינו רשאי להתחרות בחברה באופן ישיר או עקיף. כל העובדים מחוייבים לקדם את ענייני החברה כאשר יש להם הזדמנות לעשות זאת.

ח. הפליה והטרדה

החברה מתחייבת לתת הזדמנות שווה בכל היבטי התעסוקה, וכן לא תסבול כל הפליה או הטרדה מכל סוג שהוא, כגון התעמרות או הערות בעלות אופי מיני, גזעי או אתני. החברה מקפידה, הקפדה יתרה, על הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, ועל כל עובדי החברה לפעול בהתאם לכל נוהל ו/או תקנון של החברה בנושא הטרדה מינית.

ט. בטיחות בעבודה

החברה שואפת לספק לעובדיה סביבת עבודה בטוחה, באמצעות עמידה בנהלי הבטיחות של החברה ובהוראות החוק. על כל עובדי החברה מוטלת האחריות לשמור על מקום עבודה בטוח ובריא עבור כל העובדים, באמצעות עמידה בכללי ונהלי הבטיחות והבריאות של החברה. החברה מינתה וועדת בטיחות שחבריה הוכשרו בקורס נאמני בטיחות, שתפקידה לעקוב אחר קיום נהלי הבטיחות בחברה, בסיוע ממנה הבטיחות החיצוני שנשכר לשם כך.

י. רישומים ודיווחי אמת

החברה דורשת מעובדיה לדווח באופן מהימן, ישר, כן ומדויק על כל מידע הנדרש מהם, לרבות נתוני מכירות, דיווחי שעות, דוחות הוצאות וכדומה.

יא. שמירה על נכסי החברה

עובדי החברה מחויבים לשמור על הנכסים והמידע של החברה ויעשו בהם שימוש נאות. גניבה, הזנחה ובזבז משפיעים באופן ישיר על רווחיות החברה. אין להשתמש בציוד של החברה לעסקים שאינם קשורים לחברה. נכסי החברה כוללים בין היתר קניין רוחני כגון סודות מסחריים, רעיונות ותוכניות שיווק, מידע על משכורות עובדים, נתונים פיננסיים פנימיים וכל רכוש או מידע אחר שבבעלות או בשימוש החברה. שימוש או הפצה בלתי מורשים של מידע של החברה הינם בניגוד לנהלי החברה ועלולים לגרום לחברה נזקים כבדים ובלתי הפיכים, וכן ייתכן שמעשים אלה מנוגדים לחוק ועלולים להביא לנקיטת הליכים משמעותיים או לענישה אזרחית ואף פלילית.

יב. איסור שחיתות ושוחד

לחברה אפס סובלנות כלפי כל גילוי של שוחד או שחיתות ובהתאם:

- החברה לא תציע, תיתן או תקבל באמצעות עובדיה שוחד או טובת הנאה אסורה לכל מטרה הן במישרין והן באמצעות צד שלישי.
- החברה לא תתקשר בקשר עסקי עם אדם או תאגיד הנותן או מקבל שוחד או טובות הנאה למטרה כלשהי במישרין או באמצעות צד שלישי.
- החברה תצוית לכל החוקים התקנות והדרישות החוקיות בנוגע למלחמה בשוחד ובשחיתות.
- אירוח עסקי ומתן מתנות לצרכים עסקיים, בסביבה מסחרית, נועדו לשם יצירת רצון טוב ויחסי עבודה תקינים ולא נועדו על מנת לזכות ביתרון בלתי הוגן.
- החברה תביא לידיעת כל עובד וכל ספק שנמצא בקשר עסקי עם החברה את מדיניותה לגבי אפס סובלנות לשוחד ולשחיתות.
- החברה תטמיע, תפקח ותאכוף את העקרונות המובאים להלן בנוגע למדיניות אפס סובלנות לכל גילוי של שוחד או שחיתות בקרב כל עובדיה ושותפיה העסקיים.

יג. איסור שימוש במידע פנים

כחברה ציבורית הנסחרת בבורסה לניירות ערך בת"א, אימצה החברה תכנית אכיפה פנימית. תכנית זו כוללת, בין היתר, את נוהל איסור השימוש במידע פנים. מידע פנים הינו מידע מהותי על התפתחות או שינוי בחברה הנמצא בתהליך או צפוי לקרות בעתיד, אשר אינו ידוע לציבור ובמידה ויוודע לציבור יכול להשפיע על מחיר מניות החברה בבורסה. על העובדים וכל אדם אחר החשוף למידע פנים חל איסור על שימוש במידע פנים ו/או מסירתו לאדם אחר, לרבות לא לבני משפחותיהם. על פי חוק ניירות ערך, מסחר בניירות ערך של החברה, תוך ניצול מידע פנים או מסירתו לאדם אחר, היא פעילות בניגוד לחוק ניירות ערך ומהווה עבירה פלילית.

יד. נוהל מגעים עם גורמי חוץ

החברה הינה חברה ציבורית. פרסום ומסירת מידע שטרם פורסם ברבים על ידי החברה, לגורמים מסוימים, לרבות גורמי תקשורת ועיתונות, משקיעים פוטנציאליים, אנליסטים ובעלי מניות של החברה, לא תמיד מתיישב עם חובת הדיווח של החברה כחברה ציבורית, ועלול להוביל לפערי מידע בין הציבור הרחב ובין מקבל המידע. מידע כאמור יכול שיכלול, בין היתר, נתונים עסקיים או כספיים של החברה, נתונים ומגמות בפעילות החברה, מידע בדבר עסקאות עתידיות, או כל מידע אחר העשוי להיות חשוב למשקיע הסביר. לפיכך, אין לפרסם כל מידע ביחס לחברה אלא לאחר קבלת האישורים הנדרשים, למעט מידע שיווקי

רגיל במהלך העסקים הרגיל של החברה. הגבלה זו חלה גם על פרסום של מידע ברשתות חברתיות או באינטרנט, וכן בכל מקרה של פניית גורם עיתונות לאחד מעובדי החברה. בנוסף, כל תקשורת עם כל רשות ו/או גורם רגולטורי, לרבות רשות לניירות ערך, רשות ההגבלים העסקיים, רשות המסים ועוד, תבוצע רק ע"י הגורמים המוסמכים בחברה או באישורם. כל עובד המקבל פנייה מגורמי חוץ או רשויות, יפנה את הפונה לגורמים המוסמכים בחברה.

טו. דיווח על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית

במסגרת התוכנית לאכיפה פנימית שאומצה ע"י החברה נכלל נוהל דיווח על התנהגות לא חוקית או שאינה אתית. על פי הנוהל, כל עובד מחוייב לפנות לממונים עליו בנוגע להתנהגות לא חוקית או לא אתית שהיה עד לה. קיימת אפשרות גם לדיווח אנונימי ליו"ר וועדת הביקורת של החברה. אי דיווח על התנהגות כאמור, מהווה גם הפרה של קוד זה. מדיניות החברה הינה להגן על כל גורם שדיווח בתום לב על התנהגות בלתי הולמת של אחרים. החברה תטפל באופן חשאי, בכל דיווח על התנהגות לא חוקית או לא אתית, תוך הגנה על המדווח מכל פגיעה, התנכלות או פעולת תגמול.

טז. עדכון הקוד האתי

רק דירקטוריון החברה רשאי לאשר, לתקן או לשנות קוד זה. כל ויתור על תחולת הוראות קוד זה לגבי נושאי משרה או דירקטורים ייעשה רק על ידי הדירקטוריון ו/או על ידי ועדותיו.

2. שאלות ותשובות

א. מהו הקוד האתי?

הקוד האתי הינו סדרה של עקרונות בסיסיים, של נורמות וכללי התנהגות שמלווים ומנחים אותנו בכל פעילותנו בעבודה היומיומית ועוזרים לנו בכל דילמה.

ב. מהן מטרות הקוד האתי

- לעודד אותנו לפעול תוך הקפדה על שמירת החוק, כבוד האדם, השוויון, היושרה וההגינות.
- לטפח תרבות ארגונית המבוססת על יושר ואחריות חברתית.
- להטמיע סטנדרטים גבוהים של התנהגות ערכית ומוסרית.

ג. על מי חל הקוד האתי?

על כולנו, מהמנכ"ל וחברי הדירקטוריון ועד אחרון העובדים!!!

ד. האם הקוד האתי כולל את כל ערכי החברה?

לא. הקוד האתי אינו כולל את כל הערכים והחובות החלים עלינו, ואינו מחליף את החובה לפעול על פי החוק והנהלים. הקוד האתי נועד לסייע ולהדריך. העובדה שהתנהגות פסולה מסוימת אינה נזכרת בקוד האתי, לא תהפוך אותה לראויה.

ה. כיצד אני יודע מהי דרך ההתנהגות הרצויה?

במידה ויש לי ספק בדבר דרך ההתנהגות הראויה, אני צריך לבחון זאת באמצעות שלוש שאלות:

- האם אני רוצה שיתנהגו אלי באותו אופן שבה אני עומד לנהוג עם אחרים?
- במידה והתנהגותי תפורסם ברבים, האם ישבחו אותי או לא?
- במידה והציבור יבחן את התנהגותי, האם זה יכול לפגוע במוניטין החברה או שהתנהגות החברה תיחשב להוגנת ומכובדת.

3. הדרכה והטמעה

הקוד האתי אומץ על ידי הדירקטוריון והנהלת החברה והוא חלק מתרבות הניהול הראויה של החברה. על כל עובד, מנהל ודירקטור בחברה לפעול כמיטב יכולתו, במסגרת סמכותו ותפקידו, להטמעה יישום ואכיפה של הקוד האתי של החברה בכל דרגי הארגון.

4. יישום אכיפה ודיווח

מנהל תפעול הסניפים מונה כמוביל הקוד האתי בחברה, והוא עומד לרשותכם בכל שאלה או דילמה.

בכל מקרה של חשש/חשד לאי קיום הוראות הקוד האתי, יש לפנות אל מנהל תפעול הסניפים ופנייתך תטופל במהירות, ביסודיות ובאופן דיסקרטי. ככל שפנייתך תיעשה בתום לב, מובטח לך כי לא תינזק ולא ייפגע מעמדך בחברה.