

תדיראן גרופ בע"מ

קוד אתי

מבוא

תדיראן גרופ בע"מ והחברות בשליטתה ("הקבוצה") מאמינה כי מצוינות עסקית חייבת לכלול בתוכה גם מצוינות מוסרית וערכית. ציות לחוק כלשונו ועל פי רוחו, קידום ערכי סבלנות, הגינות, שקיפות ויושרה, מהווים את הבסיס עליו בנויים הסטנדרטים האתיים של הקבוצה. לצורך הגשמת הערכים האמורים אימצה החברה קוד אתי ("הקוד"), המתווה כללים, הנובעים מערכיה של הקבוצה, שמטרתם להנחות את עובדיה ומנהליה בעשיית הדבר הנכון, החוקי, הערכי והראוי ולוודא שהקבוצה תנהל את פעילותה העסקית ברמה הגבוהה ביותר של יושרה ואתיקה ובהתאם לכל החוקים, הכללים וההנחיות החלים עליה.

קוד זה מהווה חלק מנהלי הקבוצה ומחייב את כל עובדי החברה, בכל דרג, ללא יוצא מן הכלל.

קוד זה עוסק במגוון רחב של תחומים, והגם שאינו מכסה כל סוגיה העשויה להתעורר, הוא מתווה את העקרונות הבסיסיים אשר ינחו את כל עובדי הקבוצה. כל עובדי הקבוצה מחויבים לפעול יחד ולחוד על מנת למלא אחר עקרונות הקוד ולהימנע מהתנהגות שאינה עולה בקנה אחד עמם.

באחריות הקבוצה לדאוג לכך שכל עובדיה יהיו מודעים לכלל החוקים, הכללים, ההנחיות, הקוד ומדיניות הקבוצה החלים על פעילותה והקבוצה מצפה מעובדיה לציית להם במלואם וכן לדווח על כל התנהגות בלתי ראויה, בלתי תקינה או בלתי חוקית.

אי ציות לקוד זה או לכל כלל ונורמה ברוח קוד זה, יהווה הפרת משמעת ועלול להוביל להליכים משמעתיים מצד הקבוצה. במידה ונתקלת במצב שלדעתך מפר, או עלול להוביל להפרת קוד זה או כל דין אחר, יש לנהוג על פי הקווים המנחים המתוארים להלן.

בכל שאלה או ספק העשויים להתעורר, יש להתייעץ עם הממונה הישיר או עם הסמנכ"ל והיועצת המשפטית של הקבוצה, עו"ד עיינה וקסלר, בטלפון: 03-9283464 או במייל: ayanaw@tadiran-group.co.il.

1. אין בקוד האתי משום גריעה מהוראות כל דין

יודגש, כי אין בהוראות הקוד בכדי להחליף את חוקי המדינה, או כל דין אחר החל על הקבוצה או על מי מעובדיה, ואין בהן כדי לגרוע מהוראות כל חוק ואף לא ליתן לו פרשנות מוסמכת.

2. ציות לחוקים, לכללים ולתקנות

הקבוצה מציינת לכל החוקים וההנחיות החלים עליה בניהול פעילויותיה ומצפה מעובדיה לנהוג באופן זהה. על כל העובדים לציית ולכבד את החוקים הנוגעים לתחומים בהם הם פועלים. אי ידיעת החוק אינה מהווה סיבה או הסבר להפרתו. חשוב ונדרש שעובדי הקבוצה יתייעצו עם הממונים עליהם, או עם עובד אחר בקבוצה המוסמך לכך, בכל סוגיה רלוונטית שמתעוררת. יש לזכור כי הקבוצה הינה חברה ציבורית הכפופה, בין היתר, לחובות דיווח לרשות לניירות ערך ולבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ולפיכך בכל מקרה של ספק באשר לצורך בדיווח בקורות אירוע כלשהו, יש להתייעץ עם הסמנכ"ל והיועצת המשפטית של הקבוצה.

3. איסור אפליה

הקבוצה אוסרת על כל ביטוי של אפליה, על כל רקע שהוא, לרבות על בסיס גזע, גיל, מגדר, צבע, נטייה מינית, מוצא אתני, מוגבלות, דת, קשר פוליטי, חברות באיגוד או מצב משפחתי או מכל סיבה אחרת.

4. סביבת עבודה הולמת, מיטיבה ושיתופית

הקבוצה מקפידה על העסקה הוגנת, שומרת על זכויות עובדיה ומטפחת תרבות של העצמת עובדים, מתוך הבנה כי עובדי הקבוצה הינם ניכסה העיקרי. הקבוצה משקיעה רבות ביצירת סביבת עבודה תומכת, איכותית, נעימה ומגובשת, תוך עידוד עבודת צוות ושיתוף פעולה. כמו כן, הקבוצה מעודדת את עובדיה ליוזמות חדשות, מקוריות, חדשנות ויצירתיות לטובת הקבוצה.

הקבוצה מכבדת את פרטיותם של עובדיה. כל מידע פרטי של עובדי הקבוצה נשמר בסודיות, תוך הגנה על זכות כל עובד לפרטיות ושמירה על צנעת הפרט.

הקבוצה מחויבת להעניק לעובדיה סביבת עבודה בטוחה ותנאי עבודה הולמים, וכן מחויבת לשמור על כבודו של כל עובד ולמגר ככל הניתן פגיעה בכבודו, ערכיו, אמונותיו ותחושת הערך העצמי של כל עובד.

5. אחריות ומעורבות חברתית

הקבוצה מאמינה כי למגזר העסקי יש חובה לנהוג באחריות חברתית ורואה בחשיבות רבה בקידום מעורבות חברתית בקרב עובדיה, מתוך תחושת אחריות ומסירות וחתימה לצדק חברתי. בהתאם, הקבוצה פועלת לקידום ערכים חברתיים ותרומה לקהילה בסביבה בה היא פועלת, על ידי מתן חסויות, העסקת אוכלוסיות מוחלשות, עידוד התנדבויות וכדומה.

6. החלטות אחריות - Environmental, social, and corporate governance

הקבוצה מאמינה כי עליה לקבל החלטות אחריות בכל הנוגע לנושאי סביבה (E), חברה (S) וממשל תאגידי (G). כל שהדבר אפשרי, עלינו לקחת בחשבון נושאים אלו בעת קבלת ההחלטות בקבוצה.

7. שמירה על הסביבה

השמירה על הסביבה הינה חלק בלתי נפרד מערכי הקבוצה והקבוצה מאמינה כי חובתה לפעול לצמצום השפעות מזיקות שעלולות להיות לפעילותה העסקית על הסביבה. הקבוצה מצפה כי כלל העובדים יפעלו מתוך מודעות סביבתית ויצמצמו ככל הניתן שימוש במשאבים הפוגעים בסביבה.

תחום האנרגיה המתחדשת ובכלל זאת מוצרים לחסכון ואגירת אנרגיה, מהווה חלק חשוב בעסקי הקבוצה ומשרת את החזון לעולם טוב יותר וסביבה בריאה ובת קיימא עבורנו ועבור הדורות הבאים. החברה מעודדת חדשנות ופיתוח מוצרים יעילים יותר, התורמים להפחתת השפעות סביבתיות.

8. בטיחות

הדאגה לבטיחות העובדים ולבריאותם עומדת בראש סדר העדיפויות של הקבוצה. הקבוצה מכירה באחריותה להגנה על בטיחות עובדיה ומצפה מכלל עובדי הקבוצה, לקוחותיה וספקיה להיות מחויבים ליצירת סביבת עבודה בטוחה ובריאה. סביבת עבודה בטוחה כוללת ביקורת, נהלי בטיחות בעבודה, אחזקה מונעת ונקיטת צעדים מגנים שמטרתם להפחית סכנות לבריאות ולבטיחות.

יש לדווח ללא דיחוי על כל חשש מכשל ו/או סכנה הנוגעים לבטיחות בעבודה ו/או על כל פגיעה או תאונה בעבודה.

9. שירותיות ואחריות מקצועית

שקיפות, אמינות ומקצועיות, הינם חלק מערכי היסוד של הקבוצה. הקבוצה מחויבת לספק ללקוחותיה מענה הגון, אחראי, מקצועי, מדויק, מהיר ונכון. הקבוצה מאמינה בשקיפות כלפי מחזיקי העניין שלה, ובכלל זאת רשויות, עובדים, ספקים ולקוחות.

על עובדי הקבוצה להימנע מהטעיה והבטחות שווא כלפי לקוחות ולפעול בתום לב, באדיבות, בכבוד וללא משוא פנים בתוך הקבוצה ומחוצה לה, לרבות כלפי לקוחות הקבוצה וכל אדם אחר.

10. רשתות חברתיות

בשנים האחרונות הפכה המדיה החברתית לחלק בלתי נפרד ומשמעותי מחיינו ומשמש גם ארגונים עסקיים ובכללם הקבוצה. לאור החשיבות שמייחסת הקבוצה ומחויבותה לערכיה, ובשים לב לכך כי פעילויות עובדי הקבוצה עשויה להיתפס כמייצגת את הקבוצה, הקבוצה מצפה מעובדיה – גם בהתנהלותם הפרטית במדיה החברתית, להקפיד על ערכי הקבוצה ולהתנהל בסבלנות, איפוק ובהוגנות, תוך שמירה על החוק.

על עובדי הקבוצה חל איסור לפרסם מידע מכל סוג אודות עובדים אחרים, מתחרים, לקוחות או ספקים. כן חל איסור לפרסם מידע עסקי של הקבוצה וכן על פתיחת דף במדיה חברתית הקשור בקבוצה או בפעילותה, על פרסום תכנים בשם הקבוצה או על שימוש בסימני המסחר של הקבוצה ללא אישור. הקבוצה מצפה מעובדיה לגלות ערנות בטרם פרסום תמונה או וידאו שצולמו במתקני הקבוצה ולהסב את תשומת ליבה במקרה בו הם מזהים פרסום או מידע ביחס לקבוצה, שעלול לגרום לה נזק.

11. פעילות פוליטית

זכותו של כל עובד להחזיק בדעה פוליטית לפי השקפת עולמו. יחד עם זאת, על עובדי הקבוצה חל איסור לקיום פעילות פוליטית במהלך העבודה, וכן עליהם להימנע מאזכור שם הקבוצה או שימוש במתקניה או רכושה, בפרט כאלה הנושאים את שמה או סמליה במהלך פעילות פוליטית פומבית.

12. ניגוד עניינים

מדיניות הקבוצה הינה למנוע מצבים היוצרים ניגוד עניינים, ממשי או פוטנציאלי, בין האינטרסים האישיים של העובד והמנהלים לבין האינטרסים של הקבוצה. ניגוד עניינים קיים כאשר נאמנותו של עובד או מנהל בקבוצה או פעולותיו נחלקות בין האינטרסים של הקבוצה לבין שיקולים או אינטרסים אישיים של העובד, בן משפחתו, או של גורם אחר, כגון מתחרה, ספק, לקוח, עסק פרטי. מראית עין של ניגוד אינטרסים כשלעצמה עלולה להשפיע באופן שלילי על הקבוצה ועל יחסיה עם לקוחותיה, ספקיה ועובדיה. על כן, מובהר, כי האיסור לניגוד עניינים חל לא רק על מצב של ניגוד עניינים בפועל, אלא על כל חשש לניגוד עניינים ואף מראית עין של ניגוד עניינים.

להלן דוגמאות לנושאים ומצבים שבהם קיים ניגוד עניינים או שקיים בהם חשש לניגוד עניינים :

- עובד או מנהל בקבוצה, או מי מבני משפחתו מקבל הטבות אישיות כתוצאה ממעמדו בחברה מלקוחות, ספקים או גורמים אחרים המעוניינים בקשרים עסקיים עם החברה.
- עובד בקבוצה עובד בו זמנית עבור מתחרה, לקוח או ספק של הקבוצה או מקיים כל קשר עסקי אחר, ישיר או עקיף, עם לקוחות החברה, ספקיה או מתחריה, למעט קשרים עסקיים מטעמה של הקבוצה.
- עובד העושה שימוש אישי בנכסים של הקבוצה לרבות במידע עסקי של הקבוצה.

ניגודי אינטרסים אינם תמיד ברורים לגמרי, כך שאם יש לך ספק בדבר דרך הפעולה הראויה בכל מקרה בו יש לך עניין אישי או חשש לניגוד אינטרסים, עליך להתייעץ עם מנהליך. יש להביא לידיעת הקבוצה כל ניגוד אינטרסים, או ניגוד אינטרסים פוטנציאלי.

13. הזדמנויות עסקיות של החברה

עובדי הקבוצה מנועים מלנצל עבור עצמם הזדמנויות המתגלות באמצעות שימוש ברכוש הקבוצה, מידע השייך לקבוצה או שהגיע לידיהם במסגרת עבודתם בקבוצה. אף עובד אינו רשאי להשתמש ברכוש הקבוצה, במידע

השייך לקבוצה, או במשרתו לצורך יצירת רווח אישי. מחובתם של עובדי הקבוצה ומנהליה להגן על האינטרסים הלגיטימיים של הקבוצה.

14. איסור שימוש במידע פנים

תדיראן גרופ בע"מ הינה חברה ציבורית הכפופה לחובות דיווח ולאיסורים על שימוש במידע פנים ולפיכך אין לחשוף, לפרסם, לשתף גורם כלשהו או לעשות שימוש כלשהו במידע בנוגע לקבוצה, ובכלל זה תוצאות כספיות, תוכניות עבודה, הסכמים שונים, החלטות ניהוליות ואסטרטגיות, מידע על התפתחות בקבוצה, על שינוי במצבה, או התפתחות או שינוי הצפויים בה או במצבה, או מידע אחר על הקבוצה שאינו ידוע לציבור ("מידע פנים").

חשיפת מידע פנים של החברה וכן שימוש במידע פנים לשם ביצוע עסקה בנייר ערך של הקבוצה או מתן "טיפ" לאחרים, העשויים לקבל החלטות השקעה על בסיס מידע זה, אינם רק בלתי אתיים, אלא גם בלתי חוקיים. עובד קבוצה המפר את האיסור על השימוש במידע פנים, חושף את החברה ואת עצמו באופן אישי, לסנקציות פליליות, מנהליות ותביעות אזרחיות והפרה כזו עשויה להיחשב גם כעבירת משמעת.

הקבוצה אימצה נוהל איסור שימוש במידע פנים, אשר הובא לידיעתם של כלל עובדיה ומחייב אותם, והעתק ממנו נמצא במשרדה של הסמנכ"ל והיועצת המשפטית של הקבוצה.

15. תחרות ויחס הוגן

הקבוצה שואפת להתעלות בביצועיה על מתחריה באופן הוגן, ישר וחוקי. אנו מחפשים יתרונות תחרותיים באמצעות ביצוע טוב יותר, אך לעולם לא באמצעות התנהלות עסקית בלתי אתית או בלתי חוקית.

על הקבוצה ועובדיה לפעול בהתאם להוראות דיני התחרות, שמטרתם היא הבטחת קיומה של תחרות בין גופים עסקיים, מניעת היווצרותם של גופים גדולים המחזיקים בכוח שוק אשר אותו הם מנצלים לרעה, ופיקוח על גופים עסקיים גדולים, במטרה להגן על התחרות החופשית ועל הצרכן. ככלל, תחרות מיטיבה עם הצרכן ומובילה למחירים נמוכים יותר, להיצע ומגוון של מוצרים ושירותים, לקדמה טכנולוגית ופיתוח, לאיכות גבוהה יותר ולתנאי אספקה נוחים יותר. הקבוצה אימצה תכנית אכיפה בדיני תחרות, המחייבת את הקבוצה ואת עובדיה.

גניבת מידע אשר הינו בבעלות אחר, בעלות על מידע סודי מסחרי שהושג ללא הסכמת בעליו, או שידול לחשיפת מידע כזה, והעברת מידע רגיש תחרותי - אסורים.

יש להתייחס בהגינות כלפי לקוחות הקבוצה, ספקים, מתחרים ועובדים ולכבד את זכויותיהם. כל פרסום אודות הקבוצה, לרבות פרסום השוואתי לגופים אחרים, ייעשה בצורה הוגנת ועל פי כל דין.

16. מניעת שוחד ושחיתות

הקבוצה מחויבת לסטנדרטים הגבוהים ביותר של יושרה. כל התנהגות הנגועה בשחיתות אסורה. מעורבות מכל סוג בשוחד או בשחיתות, כמו גם תמיכה בכך בעקיפין, נוגדת את ערכי ומדיניות הקבוצה והינה בלתי חוקית ועלולה להוביל לקנסות כבדים, מאסר ולגרום נזק משמעותי לעסקי הקבוצה ולמוניטין שלה. כפועל יוצא מכך, אנו לא נותנים, מציעים או מקבלים תשלומים, טובות הנאה או כל תמורה אחרת, במטרה להשיג יתרון בלתי הוגן, לרבות השגת או שימור עסקים, הנחות, דמי זירוז או כל טובת הנאה אחרת.

17. איסור לקבל או לתת טובות הנאה

חל איסור על עובדי הקבוצה לקבל או להציע כסף או מתנה או טובת הנאה אחרת (להלן: "מתנה") מלקוחות ו/או ספקים, כדי שלא ייווצרו, בטעות, מחויבות כלשהי של עובד ו/או הקבוצה כלפי נותן המתנה (או אף מראית עין של מחויבות כזו) ו/או רושם שהקבוצה מנסה להשפיע על צד שלישי כדי להשיג יתרון בלתי הוגן

לקבוצה. האיסור על מתן או קבלת מתנה חל גם על קבלת מתנה בעקיפין – באמצעות אדם אחר או גורם אחר, לרבות קרוב משפחה.

על אף האמור, הענקת או קבלת מתנה סמלית, התואמת התנהלות עסקית מקובלת בנסיבות העניין, שאיננה סכום כספי ואיננה מעלה חשש להשפעה על שיקול דעתו של המקבל, איננה אסורה, כל עוד היא תואמת את הוראות קוד זה, את הנחיות הקבוצה ואת מדיניותה.

18. אי ניצול מעמד לרעה

עובדי הקבוצה אשר הנם מנהלים או ממונים על עובדים אחרים, לא ינצלו מעמדם לרעה כלפי הכפופים להם או כלפי עמיתיהם, לרבות על ידי ניצול, התעמרות או הטרדה מינית כמשמעותם בחוק. עובדים ומנהלים לא ייטלו כל התחייבות או מצג בשם הקבוצה, אלא בהתאם להרשאות וזכויות החתימה בקבוצה.

19. מניעת הטרדה מינית, התנכלות והתעמרות

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, אוסר על הטרדה מינית ועל התנכלות ומגדיר סוגי התנהגות המהווים הטרדה מינית. הטרדה מינית מוגדרת בחוק כסחיטה באיומים כאשר המעשה אשר נדרש האדם לעשות הינו בעל אופי מיני, מעשה מגונה (נגיעה בעלת אופי מיני), הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני, התייחסות חוזרת ונשנית המופנית לאדם והמתמקדת במיניותו (למשל – "מחמאות" בעלות אופי מיני המתייחסות, מבטים חודרים), התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו, נטייתו המינית ופרסום תצלום סרט או הקלטה, המתמקד במיניותו של אדם, ללא הסכמתו לכך. יוער, כי בנסיבות מסוימות, גם קשירת קשר רומנטי בין עובדים המצויים ביחסי מרות (לדוגמה בין מנהל/ת לעובד/ת), עלולה להתפרש כהטרדה מינית.

התנכלות בהקשר של הטרדה מינית היא פגיעה מכל סוג שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו בשל הטרדה מינית (לדוגמה – עובד/ת שקידומו/ה נפגע או היחס אליו/ה הורע או נפגעו תנאי העסקתו/ה בשל שלא נעתר/ה להצעות מיניות של הממונה עליו/ה או בשל שהתלוננ/ה עליו/ה).

התעמרות במקום עבודה היא התנהגות מטרידה, משפילה או פוגעת, המופנית כלפי עובד באופן חוזר ונשנה.

עובדי הקבוצה מחויבים לשאוף לסביבת עבודה נטולת איומים, עוינות, הטרדה או התנהגות פוגענית כלשהי. אף עובד, בכל דרג שהוא, אינו רשאי לאיים על עובדים או להתעמר בהם, או להכפיף אותם ליחס קשה או בלתי אנושי, לרבות הטרדה מינית, ניצול מיני לרעה, כפייה נפשית, כפייה פיזית, או התעללות מילולית. לעניין זה יובהר, כי הטרדה מינית או התנכלות מהוות עבירות פליליות ועלולות להוביל לעונשי מאסר ולפיצויים כבדים, וכן כי בכל מקרה, התנהלות של עובד בדרך של התנכלות, התעמרות או הטרדה מינית, תהווה עבירת משמעת חמורה.

20. מסמכים ורישומים

על כל רישום או דיווח להיעשות במדויק וביושר. לדוגמה, יש לדווח אך ורק מספר נכון ומדויק של שעות בהן התבצעה עבודה. הוצאות עסקיות יש לתעד ולרשום באופן מדויק. אם יש ספק אם הוצאה מסוימת הינה לגיטימית, שאל את האחראי עליך. כללים וקווים מנחים עומדים לרשות מחלקת הכספים.

כל ספרי הקבוצה, רישומיה, חשבונותיה ומאזניה חייבים להיות מפורטים באופן סביר, לשקף כיאות את עסקאות הקבוצה ולהיות תואמים הן לדרישות המשפטיות החלות עליהם, הן לדרישות החשבונאיות והן לשיטות הביקורת הפנימיות של הקבוצה. יש להכין את כל נתוני העסקים של הקבוצה, הרישומים והדו"חות באופן מדויק המשקף את האמת ובהתאם להוראות כל דין.

יש לשמור מסמכים בהתאם להוראות הדין ולקווי מדיניות שמירת המסמכים של הקבוצה. אין להשמיד או לשנות מסמכים או תיעוד (בין אם בצורת נייר, דואר אלקטרוני וכל צורה אחרת), בתגובה או בציפייה להליך משפטי או חקירה ממשלתית מכל סוג שהוא והתנהלות כאמור אף מהווה עבירה על החוק.

21. סודיות

על העובדים לשמור על סודיות המידע והמסמכים המופקדים בידיהם על ידי הקבוצה, לקוחותיה או ספקיה. מידע סודי כולל את כל המידע אשר אינו פומבי, לרבות מידע העשוי לשמש מתחרים, או שעשוי להזיק לקבוצה, ללקוחותיה או לספקיה במידה וייחשף. ההתחייבות לשמור על מידע סודי נמשכת אף לאחר סיום ההעסקה ללא מגבלת זמן.

22. הגנה ושימוש נאות בנכסי הקבוצה

השימוש בנכסי הקבוצה, כולל נכסים מוחשיים (כגון: מתקנים, כסף, ציוד ומערכות מידע) ונכסים לא מוחשיים (כגון: מידע קנייני, סודות מסחריים, מידע עסקי וטכני רגיש, תוכנות מחשב, ידע בקשר להליכי ייצור ושיווק), יעשה בהתאם לכללי ההתנהגות המוסדרים בקוד זה ו/או בדין. אין לעשות שימוש בנכסי הקבוצה למטרות רווח אישי.

כל עסקה לפי עניינה, היקפה ואופייה טעונה אישור ברמת הניהול המתאימה. אין להתחייב בשם הקבוצה לבצע עסקה בענייני הקבוצה, נכסיה או קניינה שלא באמצעות מי שהוסמך לכך בקבוצה ועל-פי נוהלי הקבוצה. על כל אחד מן העובדים שאחראי לרכישה ומכירה של נכסים בשם הקבוצה, ובכלל זה מי שהוסמך להתחייב בשם הקבוצה, להשתמש בסמכות ובאחריות שניתנו בידי בשיקול דעת סביר ובתבונה ועל-פי הדין ונוהלי הקבוצה ואל לו לחרוג מהסמכויות שהוקנו לו.

23. מחויבויות כחברה ציבורית

תדיראן גרופ בע"מ הינה חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב, ולפיכך חלה עליה חובת גילוי ודיווח נרחבת ומשכך על כל עובדי הקבוצה לקיים במלואם את הדינים החלים על חברה ציבורית נסחרת וכן את נהלי האכיפה הפנימית של הקבוצה כפי שיהיו מעת לעת, ובין היתר:

- דיוק הרישומים והדיווחים - יש לרשום כל מידע פיננסי וכל מידע עסקי אחר הנוגע לחברה בצורה מדויקת. אין לרשום מידע כוזב או מלאכותי במערכות הרישום והדיווח של הקבוצה. כל המידע הנוגע לקבוצה חייב להיות מדויק ביותר ובדיוק, בין ברישומים פנימיים ובין במידע שמתפרסם לציבור.
- איסור על גילוי סלקטיבי - בנוסף, דיני ניירות הערך אוסרים גם על גילוי סלקטיבי של מידע מהותי לא-ציבורי לכל אדם מחוץ לקבוצה, ברוב המקרים. לפיכך, אנו מצפים כי כל העובדים יסייעו לקבוצה בשמירת סודיות כל המידע המהותי הלא-ציבורי, אלא אם או עד אשר הקבוצה מפרסמת דיווח מיידי או דיווח רשמי אחר.
- מידע לציבור - מדיניותנו היא להפיץ מידע מהותי הנוגע לעסקי הקבוצה, אך ורק באמצעות העובדים המוסמכים למטרה זו. חל איסור מוחלט על העובדים לדון במידע פיננסי, עסקי או אחר של הקבוצה עם התקשורת (למעט אותם העובדים שקיבלו הסמכה מפורשת למטרה זו), בכל סוג של "לוח הודעות", "חדר צ'טים", או פורום דומה, באינטרנט או בכלל. בקשות מהתקשורת, מאנליסטים או מבעלי מניות בנוגע לקבוצה, יש להעביר לטיפולם של מנכ"ל או סמנכ"ל הכספים של הקבוצה.
- תיעוד – יש לשמור ברשות הקבוצה את כלל המידע הנדרש, לרבות לשם בדיקה וביקורת חשבונאית.
- איסור שימוש במידע פנים. להרחבה בעניין זה ראה לעיל.

24. דיווח על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית כלשהי

זוהי אחריות העובדים להיות מודעים לקווי מדיניות הקבוצה החלים על פעילויותיהם ולציית להם במלואם. כמו כן, זוהי חובתם של העובדים לדווח על כל התנהגות בלתי ראויה לכאורה באמצעות ערוצי ההנהלה המתאימים, או באמצעות כל מנגנון מיוחד וחשאי שיוקם בקבוצה למטרות אלו, ולעזור לקבוצה במניעת הפרות ובתיקוןן. אנו מעודדים את העובדים לדבר עם מנהלים או עובדים מתאימים אחרים על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית אשר הובחנה, וכאשר הם בספק לגבי דרך הפעולה המיטבית במצב מסוים. על עובדים היודעים, או שיש להם סיבה להאמין, שעובדים אחרים עוסקים בהתנהלות המפרה קוד אתי זה לדווח על כך לקבוצה. אף מנהל לא יתנקם בעובד, בין אם באופן ישיר או עקיף, אשר בתום לב ובהתאם לנוהלי הקבוצה, מדווח על פעולה של התנהגות בלתי חולמת לכאורה. בנוסף, עובדים מצופים לשתף פעולה באופן מלא עם הקבוצה או רשויות ממשלתיות בכל חקירה של הפרה לכאורה. אי ציות של עובד כלשהו לקווי מדיניות כאלה עלול להוביל לנקיטת הליך משמעותי ואף לפיטורין.

25. נהלי התנהגות

על כולנו לפעול כדי להבטיח פעולה מהירה ועקבית כנגד הפרות של קוד אתי זה. עם זאת, ישנם מצבים מורכבים בהם קשה לדעת בוודאות מה נכון ומה לא. מאחר ואין ביכולתנו לצפות כל שאלה העשויה להתעורר, חשוב כי תהיה לנו דרך לגשת לשאלה או בעיה חדשה. אלו הצעדים שיש לזכור:

- וודא שיש בידך את כל העובדות. כדי להגיע לפתרון הנכון, צריך להיות בידינו מידע מלא ככל הניתן.
- שאל את עצמך: מה בדיוק מבקשים ממני לעשות? האם זה נראה לי בלתי אתי או בלתי הולם? השתמש בשיקול דעתך ובהגיוןך הבריא. אם משהו נראה בלתי אתי או בלתי הולם, קרוב לוודאי שהוא אכן כזה.
- דון בבעיה עם הממונה עליך או עם גורם מוסמך אחר בקבוצה. בכל מקרה בו אינך בטוח כיצד נכון לפעול, יש להתייעץ לפני נקיטת פעולה כלשהי.
- ניתן לדווח על הפרות אתיות ללא חשש מנקמנות. הקבוצה אינה מתירה נקמנות מכל סוג שהוא כנגד עובדים בגין דיווח הפרות אתיות בתום לב, וככל שהדבר נחוץ בנסיבות העניין, הקבוצה תשמור בסודיות על זהות העובדים המדווחים.