



G-City

קוד התנהגות ואתיקה

דצמבר 2020



תוכן עניינים

2-4	מבוא
5	ממונה אכיפה פנימית
6	התחייבותנו כלפיך
7	התחייבותך כלפי G-City
8-11	סטנדרטים להתנהגות ואתיקה לעובדים ומנהלים
12-13	ניגוד עניינים
14	מסחר הוגן והגון
15	קשרים עם ספקים ולקוחות
16	סביבת עבודה
17-19	מידע סודי וקנייני
20	שלמות רישומים וציות לעקרונות חשבונאיים
21-22	הגנה על נכסי החברה ושימוש נאות בנכסים אלה
23	פעילות מרמה
24	חקירה ואכיפה
25	גילוי, תיקונים ויתור מתחולת הקוד

השימוש בלשון זכר או נקבה הינו לצורך הנוחות בלבד
קוד זה לא נועד ליצור, ואינו יוצר, כל זכויות חוזיות הנוגעות לתעסוקה



מבוא

קוד התנהגות ואתיקה זה (להלן - "הקוד") חל על כל עובדי G-City בע"מ ועובדי חברות הבת הפרטיות שלה (להלן ביחד - G-City או "חברה") וכולל סטנדרטים אתיים והתחייבויות חוקיות אותם עובדי החברה נדרשים לקיים במהלך עבודתם השוטפת בחברה.

הקוד מעלה על הכתב רבות מההתנהגויות שעובדינו מקפידים לקיים ואת הפעולות שעל העובדים ליישם כנציגי G-City. על פי הקוד, ככלל, על העובדים לקיים את החוק, לנהוג ביושרה ובהגינות ולהיות אחראים לכל מעשיהם. יחד עם זאת, ישנה חשיבות לקוד כתוב המשמש כבסיס כתוב, בפרט במצבים בהם מתעוררת השאלה כיצד יש לקבוע "מהו הצעד הנכון". במהלך קריאת קוד זה עלייך לזכור תמיד את ההדגשים הבאים:

א. יש להקפיד על קיום קוד זה כרוחו וכלשונו.

ב. הקוד האתי מוסיף ואינו גורע מאותם חוקים ותקנות המיושמים על פי דין במסגרת הפעילות השוטפת של החברה וכן מהנהלים והמדיניות החלים עליה.

ג. הקוד חל על כל עובדינו ומנהלינו ללא קשר למקום עבודתם ולתפקידם בארגון הכולל.

ד. מדיניות החברה קובעת כי כל אדם אשר מודע להפרה אפשרית של הקוד, ו/או של מדיניות כלשהי של החברה ו/או דרישה חוקית אחרת, חייב לדווח על ההפרה האפשרית. אי ציות לחובת הדיווח על הפרה אפשרית לא תחשב מקובלת ותגרור השלכות ענישה כלפי המפר.

ה. מי שאינו מציית לקוד וכן לכל מדיניות או נוהל אחרים של החברה עלולים להינקט נגדו צעדים משמעותיים עד כדי ולרבות פיטורין.

קוד אתי זה נועד לטובת החברה בלבד, ושום אדם או ישות אחרת זולת החברה אינו רשאי לאוכפו. הקוד אינו, ואין לפרשו, כיוצר עילה תביעה פרטית או סעד לכל אדם או ישות אחרת, זולת החברה, כנגד המפרים את הקוד. אין לפרש קוד זה כחווה העסקה ואין בו כדי לשנות את סטטוס ההעסקה או ההעסקה של איש.



מבוא

החברה מחויבת לנהוג ביושרה ולהרתיע את עובדיה מלנהוג באופן שאינו ראוי. עקרונות אלה מחייבים אותנו במגעינו עם צד שלישי ועם עמיתים לעבודה:

לנהוג בדרך גלויה והגונה;
להיות הוגנים ומתחשבים בכל פעולותינו;
לנהוג באופן מקצועי בכל הקשרים שלנו;
להתחייב רק לדברים שאנו מסוגלים לעמוד בהם - ולעמוד בהתחייבויותינו;
לכבד את זכויותיו וכבודו של כל אדם;
לציית לחוק.

G-City תנקוט בצעדים סבירים להעברת הוראות קוד זה וכל מדיניות ונהלים אחרים לעובדי החברה. ממך נדרשת מחויבות לקוד זה. אם יש לך שאלות בנוגע לקוד, או בנוגע לאופן ההתנהגות הראוי במצב מסוים, עליך לפנות לאחד מבעלי התפקידים המוזכרים להלן. אנו עשויים לשנות את הקוד מעת לעת, ולכן עליך להיות ערני במקרה של הודעות על שינויים בקוד.

החברה שומרת על הזכות לשנות, לעדכן, להפסיק, או לתקן קוד זה או כל חלק ממנו כפי שתמצא לנכון, בכל זמן, בחלקו או בשלמותו, מכל סיבה, וללא צורך בהודעה, הסכמה או אישור מוקדמים.

הקוד הוא בגדר הנחיה לעובדינו ומנהלינו בכל הקשור לקבלת החלטות בנושאים אתיים אשר יובילו אותם לבחירה בדרך הנכונה. מסמך זה אינו מקנה זכויות משפטיות לצד ג'.

מבוא

להלן פרטי התקשרות אל הגורמים השונים אליהם ניתן לפנות:

יו"ר ועדת הביקורת, מר מודי קניגסברג:

טלפון – 052-2563899

דוא"ל – kenigsbergmodi@gmail.com

המבקר הפנימי, מר דורון כהן:

טלפון – 972-3-7106555

דוא"ל – doron.cohen@il.gt.com

סמנכ"לית, מזכירת החברה, יועצת משפטית וממונה על האכיפה הפנימית,

גב' ריטל כחלון:

טלפון – 972-3-6948000

דוא"ל – rkahlon@g-city.com

על מנת לשלוח פניה אנונימית ליו"ר ועדת הביקורת, יש להיכנס לקישור-
את הדיווח באמצעות לחיצה על כפתור שליחה. <https://forms.gle/X6b5P5tGeq1KaH6A9>, למלא את פרטי הדיווח, ולשלוח
יצוין גם, כי עובד רשאי לפנות בכל עת אל המנהלים הממונים עליו.

דיווח אנונימי בכתב

דיווח אנונימי בכתב מתאפשר באמצעות פנייה אל יו"ר ועדת הביקורת כמפורט לעיל בפרק המבוא. על מנת לאפשר לחברה לבדוק את ההפרה האפשרית באופן נאות, במסגרת הפניה מומלץ לכלול את כל הפרטים הרלבנטיים למקרה המצויים בידך, לרבות פרטים כדלקמן: תיאור קצר של נסיבות המקרה (לרבות מועדים, מקומות וכו'), פירוט הסוגיות אשר דורשות הבהרה (ככל שמדובר בפניה לצורך קבלת הבהרות), שם העובד המדווח ותפקידו (אופציונאלי - ר' לעיל) ושמותיהם ותפקידיהם של עובדים אחרים המעורבים לכאורה. החברה תטפל אף בפניות אנונימיות, אולם הניסיון מלמד כי ציון שמו של העובד ותפקידו עשוי לסייע בידי החברה במידה ויתעורר צורך להשלמת פרטים מהותיים, ומאפשר לה לטפל בפניה ביתר יעילות. בכל מקרה של דיווח על הפרה ו/או חשש להפרה (לרבות הפרה צפויה) של הוראות הדין הרלבנטי, החברה מתחייבת, כי בכפוף להוראות כל דין ובמידת האפשר, תנהג במידע שתמסור כבמידע סודי ותשמור בסודיות את זהותו של המדווח. עם זאת, עליך לדעת כי אם החברה תפתח בחקירת התרחשותן של הפעילויות עליהן תדווח, יתכן שהחברה לא תוכל לשמור על סודיות עובדת הדיווח, המידע המדווח או זהות המדווח.



הממונה על האכיפה הפנימית בחברה

כחלק ממחויבותה של G-City לניהול אתי של עסקיה, מונה ממונה אכיפה פנימית בחברה אשר אחראי על היישום בפועל של תוכנית האכיפה של החברה.

הממונה על האכיפה הפנימית מטפל בענייני הציות היומיומיים השונים לרבות:

א. לקבל, לאסוף, לבדוק, לטפל, לחקור ולפתור חששות ודיווחים של עובדים וגורמים אחרים בעניינים אשר מתוארים בקוד.

ב. לפעול מעת לעת, ביחד עם יועצים משפטיים, לעיון מחודש ולבדיקת הקוד ביחס לחוק.

ג. להגיש להנהלה במישרין, על בסיס תקופתי, אם אין עניין המחייב טיפול מידי, העתק מכל דוח שיתקבל בקשר לאמצעי הפיקוח ולנוהגי הגילוי של החברה בתחום הנהלת החשבונות, ביקורת ואמצעי בקרה פנימיים.

ד. לתת הנחיות בנוגע למשמעות הקוד ואופן יישומו.

ה. לעקוב אחר, ולערוך ביקורת של הציות לקוד.

ו. לדווח להנהלה על בסיס תקופתי על יישום הקוד ויעילותו וכן בענייני ציות אחרים.

ז. הממונה על האכיפה הפנימית אשר פרטי ההתקשרות עימו מצוינים במבוא זמין לכל שאלה בנושא הקוד האתי ו/או לדון בכל עניין הדורש התייחסות לרבות מצבים של הפרת הקוד ו/או חוקים ותקנות בהם החברה נדרשת לעמוד.

התחייבותנו כלפיך

G-City מחויבת להעמיד לרשות עובדיה סביבת עבודה המאפשרת דיון חופשי בנוהגיה העסקיים של החברה. מדיניות החברה קובעת כי כל אדם אשר מודע להפרה אפשרית של קוד זה או של כל מדיניות או דרישה חוקית אחרת של החברה, חייב לדווח על ההפרה האפשרית. כמו כן, קובעת מדיניות החברה כי יש לציית לכל החוקים שנועדו להגן על העובדים מפני אפליה לא חוקית או פעולות נקם מצד כל גורם בחברה, כתוצאה מדיווח חוקי על מידע אמיתי, או בשל השתתפותם בחקירות בנוגע לטענות על מעשה מרמה לכאורה בחברה או להפרות חוק אחרות מצד החברה או שלוחיה.

מובן כי דיווחים המבוססים על ראיות שידוע לעובד כי הן שקריות, ודיווחים שידוע לעובד או שהיה עליו לדעת בסבירות, כי הם משוללי בסיס, אינם מקובלים. במקרה שכזה החברה שומרת לעצמה את הזכות לנקוט בצעדים משמעותיים בקשר לדיווחים האמורים. בנוסף, מעבר להיקף הדרישה החוקית, מדיניות זו אינה מכסה עובדים אשר פוגעים בסודיות של יחסי עורך דין - לקוח שהחברה או מי משלוחיה זכאים להם, או עובדים אשר מפריים את התחייבויות הסודיות הנוגעות לסודות המסחריים של החברה, או למידע אישי או מידע סודי אחר.

אם הינך מתלבט וברצונך לדעת מהו המידע הנחשב לסודי, או מהן ההתחייבויות החלות עליך בנוגע למידע מסוים, או במידה ויש לך שאלות אחרות בנושא זה, עליך לפנות לאחד מהגורמים המצוינים בפרק המבוא לפי העניין.

אם אתה סבור כי ננקטה בענייך פעולה אשר מפירה מדיניות זו, תוכל להגיש תלונה אצל אחד מהגורמים המצוינים בפרק המבוא. אם יקבע שננקטה בענייך פעולה שאינה במסגרת יחסי העבודה, תוך הפרת מדיניות זו, ינקטו הפעולות המתקנות הנדרשות.



ההתחייבות שלך כלפי G-City

הקוד האתי מחייב יישום של ערכיה הבסיסיים של החברה ומשמש כמדריך בקבלת החלטות בעניינים אתיים. עובדי G-City על כל שלוחותיה בעולם חייבים להכיר ולהבין בכל זמן נתון את הקוד האתי של החברה. ביישום הקוד יש להשתמש בשיקול דעת ולהימנע מהתנהגות לא נאותה.

המידע שלהלן מפרט את הסטנדרטים להתנהגות ואתיקה של חברת G-City. התנהגות בלתי נאותה של אדם בודד עלולה לפגוע קשות בשם הטוב שהחברה בנתה לעצמה בעמל רב ולפגוע באמון הציבור בחברה. חלה עליך אחריות לנהוג על פי חוק ולהתנהג באופן אתי.

קוד זה אינו יכול לצפות כל מצב אפשרי או לכסות כל נושא בפירוט. מעת לעת עשויה החברה לקבוע מדיניות מיוחדת לטיפול בנושא מסוים. אם מצב נתון אינו נהיר לך, עצור ובקש הנחיות לפני שתפעל.

אי ציות לחקיקה ולחקיקת המשנה היא הפרה של קוד זה ועלולה לחשוף אותך, את החברה ואת מנהליה לסנקציות פליליות או אזרחיות. כל הפרה של קוד זה ו/או של מדיניות אחרת של החברה עלולה לגרום לנקיטת צעדים משמעותיים, עד ולרבות סיום העסקה. החברה אף עלולה לתבוע ממך סעדים בבית דין אזרחי. במקרה של התנהגות בלתי נאותה בעלת אופי פלילי החברה אף עשויה להפנות את העניין לרשויות אכיפת החוק.

אתה האחראי לדיווח על הפרות אפשריות של קוד זה לחברה.

אם יש לך שאלות בנושאים הנדונים בקוד זה, או אם יש בלבך חשש בנוגע להתנהגות או אופן התנהלות כלשהם, אנא פנה לאחד מהגורמים המצוינים בפרק המבוא לפי העניין.

סטנדרטים להתנהגות ואתיקה לעובדים ומנהלים

ציות לחוקים, כללים ותקנות

G-City שואפת לוודא שכל פעילות המתבצעת על ידי החברה או מטעמה, תהיה בהתאם לכל החוקים, הכללים והתקנות.

הסטנדרטים שלהלן נועדו להנחות עובדים ומנהלים ולסייע להם בחובתם למלא אחר כל החוקים, הכללים והתקנות החלים. סטנדרטים אלה אינם בלעדיים ואינם שלמים. הנחיות ועמדות נוספות של החברה ניתן למצוא בקובץ הנהלים לעובד או בפרסומים שוטפים של החברה. העובדים נדרשים למלא אחר כל החוקים, הכללים והתקנות החלים, בין אם הם נזכרו במפורש במסמך זה ובין אם לא. להנחיות נוספות, או במקרה שיש לך שאלות בנוגע לקיומם או פרשנותם של כל חוק, כלל או תקנה כלשהם, אנא פנה למחלקה המשפטית או לממונה על האכיפה הפנימית.

במידה וקוד זה סותר חוק ו/או תקנה כלשהם, החוק או התקנה הם אלו שגוברים. במידה וקיים חשש לסתירה בין הוראות החוק לקוד, יש לפנות לייעוץ משפטי ולממונה על האכיפה הפנימית לשם התייעצות טרם ביצוע הפעולה.

מאחר ו-G-City הינה חברה אשר התאגדה בישראל, עובדיה ברחבי העולם עשויים להיות כפופים לחוק הישראלי. חוקי מדינות אחרות עשויים גם הם לחול מחוץ לגבולות אותן מדינות על פעילות החברה ועובדיה. אם אינך בטוח אילו חוקים חלים עליך, או במידה והנך מאמין כי עשוי להיווצר קונפליקט בין חוקים שונים העשויים לחול, אנא היוועץ בממונה על האכיפה הפנימית, לפני נקיטת כל פעולה.

חוקים נגד אפליה

מדיניותה של G-City קובעת כי החברה תנהל את עסקיה, תגייס עובדים, תשכור קבלני משנה, תאמן, תקדם, תעביר, תפטר, תחזיר לעבודה ותסיים את העסקתם של עובדים, מבלי להתחשב בשיקולי גזע, דת, מין, מוצא אתני, נטייה מינית, גיל, נכות או כל סיווג אחר של אנשים אלה, המוגן על ידי הדין החל. המדיניות של G-City קובעת כי החברה תגייס, תשכור לעבודה, תכשיר, תקדם, תטיל תפקידים, תעביר, תפטר, תבטל פיטורים או תסיים עבודתם של עובדים על בסיס יכולתם המקצועית, הישגיהם, ניסיונם והתנהגותם ועל פי שיקולים עסקיים לגיטימיים אחרים.



סטנדרטים להתנהגות ואתיקה לעובדים ומנהלים

הטרדה והתעמרות

G-City גאה בסביבת העבודה שיצרה, וממשיכה לנקוט בכל האמצעים לשמירה על סביבת עבודה נעימה לכל עובדי החברה. מדיניות החברה קובעת כי עובדי החברה ינהגו בעמיתיהם באדיבות, התחשבות ובאופן מקצועי. G-City לא תסבול הטרדה או התעמרות מכל סיבה שהיא, של עובד על ידי עובד אחר או על ידי הממונה עליו. בנוסף, הטרדה מסיבה שיש בה שמץ של אפליה, על רקע גזע, מין, מוצא לאומי, נכות, נטייה מינית, גיל או דת, אסורה על פי חוק ועלולה להחיל על החברה ו/או ועל המטריד אחריות לכל התנהגות בלתי חוקית כאמור. החברה אוסרת לא רק על הטרדה לא חוקית או התעמרות אלא גם על התנהגות בלתי מקצועית אחרת. לפיכך, החברה לא תסבול הערות פוגעות ומשפילות על רקע גזע, מוצא אתני, דת, גיל, נטייה מינית, או הערות בעלות אופי מיני, או הערות בלתי נאותות אחרות, דברי לעג או בדיחות בנושאים אלה. על העובדים לדווח על כל טענה בדבר הטרדה, התעמרות או אפליה מיד עם התרחשותן בהתאם למדיניות של החברה. טענות מדווחות בדבר הטרדה, התעמרות או אפליה ייחקרו בהתאם לדין החל.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני הינן התנהגויות פסולות הפוגעות בכבוד האדם, בחירותו ובפרטיותו. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ומנוגדות למדיניות החברה.

החברה מתנהלת בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. כל עובדי החברה מחויבים לפעול על פי תקנון מניעת הטרדה מינית אשר אומץ על ידי החברה.

החברה אוסרת על התנכלות לעובדים, לרבות עקב דיווח או תלונה שהגישו. החברה תפעל להגנה על עובדים מתריעים ותגן על זכויות עובד שפעל בתום לב כאמור.

חוקים להגנה על פרטיות והעברה של מידע אישי

החוקים להגנה על פרטיות מסדירים איסוף, אחסון, הפצה, העברה, שימוש, גישה וסודיות של מידע אישי. G-City, עובדיה ומנהליה ימלאו אחר כל ההוראות החוקיות בתחום זה המתייחסות לעסקיה של החברה, לרבות הוראות המתייחסות לשמירה על פרטיות, אבטחה והעברה אלקטרונית של פרטים רפואיים ומידע אישי אחר. החברה מצפה מעובדיה לשמור על הסודיות של כל מידע מסוג זה, להגן על המידע, לעשות בו שימוש ולגלותו אך ורק במסגרת ניהול העסק, תוך הקפדה מלאה על הוראות החוק. החברה תשקול האם להעביר מידע אישי לצד שלישי ותמסור מידע אישי זה, מתוך ציות לחוק או הגנה על זכויותיה, רכושה או בטחונה של G-City ושל הפרט אודותיו נמסר המידע.

סטנדרטים להתנהגות ואתיקה לעובדים ומנהלים

שימוש במדיה חברתית

החברה מכירה ומכבדת את זכויות העובדים להיות מעורבים בפעילויות מקוונות אישיות. יחד עם זאת, ערכיה ונהליה של החברה, כפי שמשתקפים בקוד האתי שלה, חלים גם על הפעילות המקוונת, לרבות: הגנה על מידע סודי ופרטי, כיבוד פרטיותם של עובדים, ספקים, לקוחות ושותפים עסקיים, הימנעות מהטרדה והתנכלות וכו'. על כן, החברה מצפה מעובדיה לנהוג בהתאם להוראות הקוד האתי גם בפעילות המקוונת, כמפורט בנהל שימוש במדיה חברתית שאימצה החברה.



סטנדרטים להתנהגות ואתיקה לעובדים ומנהלים

איסור שימוש במידע פנים

רכישה או מכירה של ניירות ערך של G-City בזמן שמבצע העסקה מודע למידע מהותי שלא פורסם לציבור אודות החברה, או גילוי של מידע מהותי לא פומבי אודות החברה לאחרים אשר סוחרים בניירות הערך של החברה - אסורים על פי חוק ועל פי מדיניות החברה. אי ציות של עובד או מנהל לתקנות מסחר הפנים של החברה, עלול לחשוף אותו לסנקציות אשר יוטלו עליו מטעם החברה, עד לכדי סיום העסקה, בין אם אי הציות לתקנה גרם להפרת חוק כלשהו או לאו וכן לסנקציות מנהליות או פליליות. עובדים בעלי גישה למידע סודי אינם רשאים לשתף אחרים במידע זה או להשתמש במידע זה לצורך מסחר בניירות ערך, או לכל צורך אחר מלבד ניהול עסקיה של החברה.

מידע אודות החברה אשר אינו מידע פומבי כמוהו כמידע סודי. השימוש במידע לא פומבי על מנת להפיק רווח כלכלי אישי, או על מנת לתת "טיפים" לגורמים אחרים אשר עשויים לקבל החלטות השקעה על בסיס מידע זה, אינו מסתכם בהיותו בלתי מוסרי, כי אם אינו חוקי. עליך לקבל ייעוץ החברה מהממונה על האכיפה הפנימית בכל שאלה בנושא זה ובנוגע למסחר תוך שימוש במידע פנים.



ניגוד עניינים

על העובדים במהלך עבודתם לשמור על אינטרס החברה ולהימנע מניגוד עניינים.

"ניגוד עניינים" קיים כאשר עניינו הפרטי של אדם פוגע בדרך כלשהי, או יוצר אפילו מראית עין של פגיעה בדרך כלשהי, באינטרסים של החברה בכללותה. מצב של ניגוד עניינים עלול להיווצר כאשר עובד, או מנהל, נוקט בכל פעולה, או במידה והינו בעל עניין, אשר מקשה עליו לבצע את עבודתו בחברה באופן יעיל ואובייקטיבי. ניגודי עניינים נוצרים גם במקרים בהם עובד, מנהל, דירקטור או בן משפחה של מי מאלה, מקבל טובת הנאה אישית בלתי נאותה כתוצאה מתפקידו בחברה. המנהלים, העובדים והדירקטורים חבים לחברה חובת נאמנות מלאה ובלתי מסויגת, ואינם רשאים להשתמש בתפקידיהם באופן בלתי הולם להפקת רווח אישי או לסיוע לאחרים בהפקת רווח על חשבון החברה. כל העובדים, המנהלים והדירקטורים נדרשים לפעול ולהסדיר את ענייניהם באופן שלא יגרום ניגוד עניינים. בנוסף, המנהלים, הדירקטורים והעובדים יודיעו לממונה על האכיפה הפנימית על כל עסקה או קשר מהותיים אשר עשויים לגרום לניגוד עניינים. למרות שהרשימה שלהלן אינה ממצה, אפשר לראות בה הנחייה לגבי סוגי הפעילויות אשר עלולות להצמיח ניגוד עניינים:

אינטרסים כספיים חיצוניים:

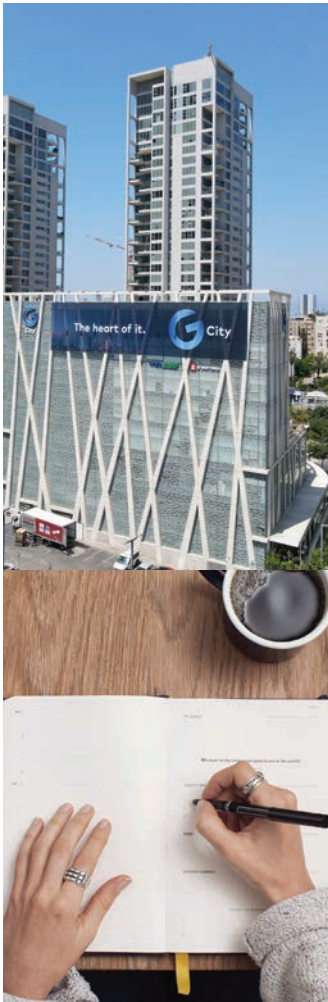
ניהול עסק, שלא עבור G-City עם ספק, מוכר, קבלן או סוכנות שעובדים עם G-City, או מי ממנהליהם או עובדיהם.

ייצוג של G-City על ידי עובד או מנהל בעסקה בה לעובד או לבן משפחתו יש עניין אישי מהותי.

גילוי או שימוש במידע סודי, מידע מיוחד או מידע פנים בנוגע ל-G-City, בפרט לצורך הפקת רווח או יתרון אישיים של מנהל, דירקטור או עובד או בן משפחה של האמורים.

תחרות עם G-City מצד עובד או מנהל, במישרין או בעקיפין, ברכישה, מכירה או בעלות של רכוש, או שירותים או הזדמנות השקעה עסקית.

ניצול הזדמנויות לטובתם האישית של מנהל, עובד או דירקטור, אשר נתגלו מכוח שימוש במשאבים, במידע או במעמד השייכים לחברה.



ניגוד עניינים

שירותים עבור מתחרים

מנהל או עובד לא יבצע עבודה ולא יעניק שירותים למתחרה של G-City, ארגון G-City מנהלת עמו עסקים, או אשר מבקש לנהל עסקים עם G-City, לארגון מחוץ למסגרת המהלך הרגיל של שירותיו או עבודתו עבור G-City - אם לא קיבל לכך אישור מוקדם מהממונה על האכיפה הפנימית. אדם כאמור לא ישמש כדירקטור, נושא משרה או יועץ של ארגון כאמור ולא יתיר כי שמו ישמש בכל דרך אשר תצביע או תרמז על קשר עסקי שלו עם ארגון כזה, ללא אישור כאמור לעיל.

השתתפות בדירקטוריון / חבר נאמנים

G-City מעודדת את עובדיה להשתתף בארגונים קהילתיים ובארגונים המשרתים את הענף שבו אנו פעילים. על מנת להימנע מניגודי עניינים, או ממראית עין של ניגודי עניינים, אשר עלולים לצמוח משירותו של עובד החברה כדירקטור של ארגון אחר, העובד חייב לקבל אישור מהמחלקה המשפטית בארגון או מהממונה על האכיפה הפנימית, בטרם יכהן כחבר דירקטוריון / חבר נאמנים של כל עסק, או ארגון קהילתי או תעשייתי אשר עומד בקשרים עסקיים עם G-City.

G-City שומרת על הזכות לאסור על חברותם של מנהלים ועובדים בכל דירקטוריון / חבר נאמנים, במידה וחברות זו עלולה להעמיד את העובד בניגוד עניינים עם טובתה של החברה.

מנהל או עובד עשוי להידרש לגלות מעת לעת את כל פעילותו בדירקטוריונים / חברי הנאמנים ב"הצהרת גילוי" על ניגודי עניינים.



מסחר הוגן והגון

העובדים והמנהלים יפעלו באופן הגון והוגן מול בעלי המניות, ספקים, מתחרים ועובדים של G-City.

יש לנהוג בדרכים אתיות ולא להפיק יתרון בלתי הוגן מכל אדם באמצעים של מניפולציה, הסתרה, שימוש לרעה במידע חסוי, מצג שווא של עובדות מהותיות או כל נוהג אחר של מסחר בלתי הוגן.

כמו כן, עובדי החברה ומנהליה לא ידונו עם מתחרים בתמחור ולא יבצעו כל הסדר אחר המפר את התחרות באופן המנוגד להוראת הדין.



קשרים עם ספקים ולקוחות

הצלחת החברה מותנית בבניית קשרים יעילים, המושתתים על יושרה, התנהגות אתית ואמון הדדי, עם כל הלקוחות, הספקים, הקבלנים והשותפים.

G-City ועובדיה חייבים לשמור על סטנדרטים אתיים ומקצועיים גבוהים כשהם פועלים מול פקידי ממשל וגורמים מהמגזר הפרטי. כספים, רכוש ושירותים של G-City לא יינתנו, במישרין או בעקיפין, לאדם כלשהו, במסגרת מאמץ בלתי הולם להשגה או שימור עסקים עבור G-City, או בניסיון להשגת יחס מיוחד או מועדף, בנוגע לעסקה מסחרית.

בחירת ספקים

אנו חותרים לבנות יחסי עבודה טובים עם הספקים של החברה. יש לבחור ספקים על בסיס שיקולים עניינים, בהתחשב, בין השאר, באיכות, ביכולת ההספקה, בהיענות, במוניטין, במחיר, וכן ביושר והגינות של הספק. כפועל יוצא מכך, החברה תחליט על בדיקת רקע לספקים ככל ויעלה הצורך לכך.

מחוות ותמריצים עסקיים

מתנות, ארוחות ומחוות אחרות הם בבחינת מחוות מקובלות שנועדו לבנות מוניטין ויחסי עבודה תקינים בין אנשי מקצוע בתחום העסקים. הנך רשאי לקבל או להציע ארוחות ומחוות מאנשי מקצוע או לאנשי מקצוע אחרים בתחום העסקים, אם אלה מוצעים מרצון חופשי, למטרות עסקיות לגיטימיות, והינם סבירים ואינם פוגעים (או עלולים ליצור מראית עין של פגיעה) בשיפוט העסקי שלך או שלהם, או ביכולתך או ביכולתם להחליט החלטות עסקיות אובייקטיביות והוגנות.

אין זה תקין כי אתה או בני משפחתך תבקשו, תקבלו, או תציעו, ביוזעין, כל דבר אחר באופן שעלול להתפרש כניסיון להשפיע על ביצוע תפקידך, להעדיף דייר, ספק או מתחרה בניגוד לטובתה של החברה, לרבות מתנות, תשלומים, נסיעות והטבות בעלות ערך אחרות, מכל ספק או מתחרה, קיים או פוטנציאלי. חל איסור חמור על קבלת הלוואות מכל סוג מול הגורמים המצוינים לעיל.



סביבת עבודה

G-City שואפת ליצור סביבת עבודה בריאה ובטוחה לכל עובדיה.

אנו מחויבים ליצור סביבת עבודה בריאה ובטוחה לכל עובדינו. אנו מצפים מעובדינו לנהוג בכבוד, ולהקפיד על סביבת עבודה בטוחה, פרודוקטיבית ובריאה.

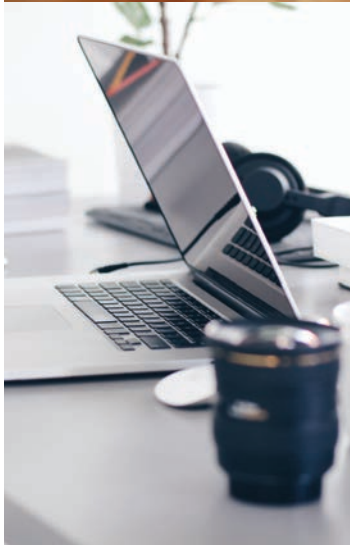
כל אחד מאתנו אחראי על בטחונו ועל בטחון עמיתיו לעבודה, במקום העבודה. מקום העבודה חייב להיות חופשי מהתנהגות אלימה ומכל ניצול לרעה או התנכלות. לא נתייחס בסבלנות להשמעת איומים, התנהגות תוקפנית או התנהגות שהיא בגדר ניצול לרעה כלפי עמיתים לעבודה או כלפי אנשים אחרים במקום העבודה.

אחריות סביבתית

המדיניות של G-City מחייבת לנהוג באחריות ולסייע להגן על הסביבה.

G-City מודעת לצורך להבטיח את המשך קיומם של המשאבים הטבעיים על פני כדור הארץ ומעודדת ניהול עסקים באופן אחראי כלפי הסביבה.

עובדי G-City ומנהליה יחתרו לניצול הולם ויעיל של משאבים ולסילוק פסולת בהתאם לחוקים, לכללים ולתקנות החלים, וכן יגלו בכל תחומי פעילותם התחשבות בשיקולים כלכליים, חברתיים וסביבתיים, כדי לתרום ליצירת סביבת חיים בת קיימא.



מידע סודי וקנייני

המידע של החברה הוא נכס רב ערך. החברה מצפה מהעובדים והמנהלים להגן על מידע זה מגילוי בלתי מורשה.

סודיות

מידע סודי כולל את כל המידע הלא פומבי אשר עשוי לשמש את מתחריה של החברה, או לפגוע בחברה או בלקוחותיה, במידה ויתגלה. כל מידע (בכל צורה, לרבות מידע אלקטרוני), אשר נוצר, או משמש לתמיכה בפעילויות העסקיות של החברה, הנו רכושה של G-City. מידע זה כולל גם נתונים על ספקים, שותפים עסקיים ועובדים של G-City.

העובדים והמנהלים חייבים לשמור על סודיות המידע שהחברה הפקידה בידיהם ו/או אשר הושג אגב פעילות בחברה. העובדים והמנהלים ינקטו בכל המאמצים הסבירים על מנת להגן על המידע הסודי המצוי ברשותם מפני גילוי בשוגג וימלאו אחר כל ההתחייבויות לשמירת סודיות החלות על G-City לפי הסכמים עליהם חתמה מול צדדים שלישיים. מידע אשר מתייחס לעמדה התחרותית או לאסטרטגיות העסקיות של G-City, ומידע אשר נוגע למשא ומתן עם עובדים או צדדים שלישיים יוגן, וייחשף רק בפני עובדים הזקוקים לו למטרת ביצוע תפקידם, בכפוף למגבלות קבועות בחוק.



מידע סודי וקנייני קניין רוחני ומידע קנייני

העובדים והמנהלים חייבים לשמור ולנהל באופן זהיר את זכויות הקניין הרוחני של G-City, לרבות סימני מסחר וסודות מסחריים, זאת על מנת לשמור את ערכם ולהגן עליהם. השמות, הסמלילים, סימני המסחר וסימני השירות האחרים של החברה ושל חברות הבת שלה ישמשו רק לעסקים המורשים של החברה ואף פעם לא בקשר לפעילויות אישיות או אחרות, אלא אם שימוש כזה יקבל אישור הולם בהתאם למדיניות החברה. בנוסף, עובדי ומנהלי החברה חייבים לכבד את זכויות הקניין הרוחני של צדדים שלישיים. הפרה של זכויות אלה עלולה לחשוף אותך ואת החברה לאחריות ניכרת, לרבות לקנסות פליליים.

סוד מסחרי הוא מידע רב ערך שאינו פומבי, ללא קשר לצורת המידע, אשר יוצר יתרון תחרותי לטובת G-City משום שהוא נשמר בסוד, והנו מושא למאמצים בחברה, שהם מאמצים סבירים לאור הנסיבות, לשמירה על סודיות המידע. עליך לנהוג בכל המידע המסחרי הרגיש, ובכל המידע העסקי החשוב של G-City, ובכל מידע דומה אחר של חברות או אנשים אחרים אותו G-City קיבלה בכפוף להסכמים לשמירת סודיות, כאילו הוא מידע סודי ולשמור על סודיותו.



מידע סודי וקנייני ניהול רישומים

רישומי החברה של G-City הם נכסים חשובים. רישומי החברה כוללים באופן מהותי את כל תוצרי העבודה שלך כעובד החברה ללא קשר למתכונתם. רישום או רשומה של החברה עשויים להיות על גבי נייר, סלילי מחשב, מיקרופילם, בדואר אלקטרוני או בדואר קולי. רישומי החברה כוללים דברים מובנים מאליהם כמו מזכרים וחוזים, ודברים שאינם ברורים מאליהם כמו לוח שנה שולחני, יומן פגישות או רישום של הוצאה.

החברה תשמור את כל הרישומים בהתאם לדרישות החוקיות והעסקיות ההולמות בתחום הפעילות המקצועית שלנו. על כל העובדים חלה חובה להכיר את מדיניות שמירת הרישומים של החברה, והנהלים החלים על כך, ולהקפיד עליהם. המדיניות והנהלים המורים כיצד משתפים בנתונים, מאחסנים אותם (לרבות גיבוי למקרה חירום או אסון), כיצד מאחזרים את הנתונים, ומהן הנסיבות שבהן ניתן לסלק נתונים.

חל איסור מוחלט על עריכת שינויים ברישומים או על השמדתם בנסיבות שלהלן:

כאשר הדבר אסור על פי חוק, על פי תקנה ממשלתית, או על פי מדיניות החברה.

כאשר ידוע או צפוי שינתן צו שיפוטי או בקשה אחרת לגילוי מסמכים, או כאשר מתנהלת תביעה או חקירה רגולטורית.

לעולם לא נשמיד, נשנה או נגרום לשינוי או השמדה של מסמכים לכל מטרה לא חוקית או בלתי ראויה. רישומים כוללים בין השאר העתקי נייר, קבצים אלקטרוניים והקלטות אודיו ו-וידאו.

פעולות / החלטות באשר לכוח אדם

מידע הנוגע למשכורות, הטבות ומידע אישי אחר הנוגע לעובדים דינו כדין מידע סודי. תיקי כח אדם, מידע על משכורות, מידע בענייני משמעת ומידע דומה אחר ישמרו באופן שנקבע על מנת להגן על סודיותו בהתאם לחוקים החלים. העובדים והמנהלים ינהגו בזהירות נאותה על מנת למנוע פרסום או שיתוף במידע מעבר לחוג האנשים אשר זקוקים למידע לשם ביצוע עבודתם. למרות האמור לעיל, כל המידע על העובדים שייך באופן בלעדי לחברה וזו רשאית לבדוק אותו ולהשתמש בו לפי הצורך לניהול עסקיה.

שלמות רישומים וציות לעקרונות חשבונאיים

הכנה ושמירה על רישומים עסקיים מדויקים ואמינים נדרשת על פי חוק הינה בעלת חשיבות מכרעת לצורך תהליכי קבלת ההחלטות של G-City ולמילוי הולם של חובות הדיווח הכספי והמשפטי אשר חלות על החברה.

את כל הרישומים הכספיים או העסקיים האחרים, ובכלל זה חשבונות הוצאות, הזמנות רכישה, דרישות, חשבונות, רשימות שכר, דוחות לרשויות ממשלתיות ודוחות אחרים, ספרים ורישומים של G-City יש להכין בהקפדה וביושר. רישומים מטעים או שקריים ברשומות האמורות לעיל, הינם אסורים בהחלט ואינם חוקיים. שום מנהל או עובד, ללא קשר למשרתו, אינו מורשה לסטות מהמדיניות של G-City או להשלים עם חריגה של אדם אחר.

G-City פועלת מערכת של אמצעי ונהלי בקרה פנימיים. החברה מאמינה שמערכת זו מעניקה ביטחון סביר כי העסקאות מתבצעות בהתאם לאישורי ההנהלה ונרשמות באופן הולם, וכי הדוחות והרישומים הכספיים מדויקים ואמינים. מערכת זו כוללת מדיניות ונהלים כתובים וכן מערך של בדיקות אפקטיביות של הבקרה הפנימית. אנו מצפים מכל העובדים והמנהלים לפעול על פי נהלי הבקרה הפנימית של החברה. יש להקפיד על ציות לנהלים החשבונאיים, לאמצעי הבקרה ולנהלים הפנימיים ולנהלי הביקורת הפנימית בכל זמן. החברה מצפה מעובדיה להקפיד הקפדה יתרה על רוחם ולשונם של נהלי הבקרה הפנימית, בכל זמן.

הגנה על נכסי החברה ושימוש נאות בנכסים אלה

כל עובדי החברה ישאפו להגן על נכסי החברה ומשאביה, לשמר אותם ולקדם שימוש יעיל בהם.

הסטנדרטים אשר מפורטים להלן מיועדים להנחות את העובדים והמנהלים על ידי תיאור ציפיותיה של G-City, בכל הנוגע לפעילויות ולהתנהגויות שיש להן השלכה על הנכסים של G-City.

שימוש אישי בנכסי החברה

לגניבה, חוסר זהירות ובזבזו יש השלכה ישירה על רווחיותה של G-City. עובדי החברה ומנהליה לא ינצלו את נכסי החברה לשימושם האישי. יש להשתמש בנכסי החברה למטרות העסקיות הלגיטימיות של החברה. עסקיה של החברה יתנהלו באופן שנקבע ואשר נועד לקדם את האינטרסים של G-City ולא את טובתו האישית של עובד, נושא משרה או דירקטור מסוים. על העובדים והמנהלים חל איסור לעשות שימוש לא מורשה בציוד, באספקה, בחומרים ובשירותים של G-City.

לפני עיסוק בכל פעילות שתתבצע ואשר תניב שכר לעובד או למנהל או תהיה כרוכה בשימוש בציוד, אספקה, חומרים או שירותים למטרות אישיות ו/או למטרות הקשורות לעבודה, יש צורך לקבל אישור מאת הממונה. כל עובדי החברה ישאפו להגן על נכסי החברה ומשאביה, לשמר אותם ולקדם שימוש יעיל בהם.



הגנה על נכסי החברה ושימוש נאות בנכסים אלה

שימוש בתוכנה של החברה

עובדי G-City משתמשים בתוכנות רבות לעיבוד נתונים, גיליונות חישוב, ניהול נתונים ויישומים רבים אחרים. מוצרי התוכנה שנרכשו על ידי החברה כפופים במקרים רבים להסכמי רישיון אשר מתארים את התנאים והשימושים המותרים במוצרים שנרכשו על ידי החברה. מדיניות החברה קובעת כי החברה תכבד את זכויות היוצרים ותקפיד על התנאים וההוראות של הסכמי הרישיון. חוקי זכויות היוצרים בארצות הברית ובמדינות אחרות מטילים קנסות אזרחיים ופליליים על שעתוק ושימוש לא חוקיים בתוכנות מורשות. עליך להיות מודע למגבלות השימוש בתוכנה ולציית להן.

משאבי מחשב / דואר אלקטרוני

משאבי המחשב של החברה, אשר כוללים מערכת דואר אלקטרוני, שייכים לחברה ולא לעובדים. מערכות אלה אינן מיועדות לשימוש לצורכי בידור ושעשוע, לשידול או למטרות לא עסקיות. על אף שהחברה מכירה בעובדה שעובדים יעשו לעיתים שימוש במערכת הדואר האלקטרוני לתקשורת אישית, אנו מצפים כי עובדי החברה יצמצמו שימוש זה עד למינימום וכי עובדי החברה ינהגו באופן אחראי ומקצועי בשימוש בדואר אלקטרוני. חל איסור על שימוש במערכות המחשב על מנת לשלוח או להעביר הערות פוגעניות או משפילות על אנשים אחרים או קבוצות. יש לראות בהודעות המועברות בדואר אלקטרוני כתכתובת עסקית לכל דבר.



פעילות מרמה

החברה תנהג בחומרה בכל פעילות מרמה ומצפה מעובדיה לדווח על פעילות כזו.

"מרמה" הינה שימוש מכוון ברמאות לצורך השגת תועלת בלתי הוגנת ו/או בלתי חוקית. עליך לגלות רגישות לכך ולדווח מיד על כל חשד למרמה או על כל גילוי של פעילות מרמה לאחד מהגורמים המצוינים בפרק המבוא. כחלק ממחויבותה של החברה לעמוד בדרישות הדין להן היא כפופה, לרבות היותה חברה ציבורית, וכחלק ממדיניות החברה לפעול למניעת ליקויים בניהול עסקיה, החברה מיישמת מנגנונים פנימיים להרתעה, מניעה ואיתור הפרות חוק וליקויים בניהול עסקיה בידי עובדי החברה.

במסגרת זו, מדיניות החברה הינה לעודד את עובדיה המודעים לליקוי פוטנציאלי בעסקי החברה או להפרה פוטנציאלית של הוראות הדין, לדווח לחברה על כך, על מנת לחקור דיווחים כאמור באופן מלא ויסודי. הדבר יסייע לחברה להתמודד עם כל הפרה או ליקוי כאמור באופן מיידי, ואף לפתור אותו תוך הימנעות מהפרת חוק ומפגיעה במוניטין החברה. לשם כך מבקשת החברה להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחסייה לעובדים שיימסרו לה דיווחים כאמור. כמו כן, מדיניות החברה הינה לטפל באופן נמרץ בתלונות בהן נטען לניסיונות הטרדה, נקמה ואיומים נגד עובדים המדווחים או חושפים התנהגות פלילית או בלתי ראויה, ולהגן על אלו המדווחים על פעילויות כאמור.

התלונות שיטופלו על פי המדיניות המפורטת להלן הינן תלונות הנוגעות לליקויים בעסקי החברה, לרבות הפרות הדינים החלים על החברה ועובדיה בקשר עם ניהול עסקיה, ובכלל זאת חוקים ותקנות בתחום דיני ניירות ערך, שוחד, שחיתות, חשבונאות בקרה, וביקורת (לרבות ביקורת פנימית) וכן התנהגות שאינה עולה בקנה אחד עם תוכנית האכיפה הפנימית של החברה והקוד האתי שלה (להלן ביחד: "הדין הרלבנטי").

חקירה ואכיפה

דיווחים על הפרות אפשריות של הקוד ייחקרו על ידי החברה, ואם ימצאו ראיות לכך שהקוד הופר, ינקטו צעדים משמעותיים, במידת הצורך, לרבות סנקציות נגד האדם או האנשים המעורבים, עד כדי, ולרבות, סיום העסקתם. החברה מתחייבת שדיווח על ידי עובד לא ייזקף לרעתו. במידה והעובד הוא המפר, עובדת הדיווח עשויה להיזקק לזכותו בעת ההחלטה על נקיטת סנקציות כנגדו (ובכל מקרה, בוודאי שלא תיזקף לחובתו).

הדיווחים על הפרות אפשריות של הקוד ייחקרו על ידי החברה ואם ימצאו ראיות לכך שהדין הרלבנטי הופר ינקטו צעדים משמעותיים, במידת הצורך, לרבות סנקציות נגד האדם או האנשים המעורבים, עד כדי, ולרבות, סיום העסקתם. מנהל אשר קיים חשש כי היה מעורב בהפרה אפשרית לא יורשה להשתתף בחקירה או בגיבוש ההמלצות על צעדים או סנקציות משמעותיות. הפרות כאמור המהוות מעשים לא חוקיים יטופלו בהתאם, לרבות דיווח לרשויות הממונות על אכיפה אזרחית או פלילית. בנוסף לכך, G-City עשויה להידרש, בנסיבות מסוימות, לפרסם דיווח פומבי על הפרות כאמור. תחקיר כל דיווח כאמור יבוצע באופן מיידי ויושלם בתוך פרק זמן קצר בנסיבות העניין, על ידי הממונה על האכיפה בחברה ובהתאם לנוהלי החברה, החלים בקשר לכך. במסגרת ביצוע התחקיר, הנהלת החברה תדאג כי תינתן גישה חופשית לממונה על האכיפה לכל מסמכי החברה ומערכותיה, הרלבנטיים בנסיבות העניין. ממצאי החקירה והטיפול בה יישמרו במשרדי החברה לתקופה של 7 שנים.

גילוי, תיקונים וויתור מתחולת הקוד

גילוי

G-City תפרסם קוד אתי זה באתר האינטרנט שלה, וככל שיידרש בהתאם להנחיות ודרישות החוק.

תיקונים

במידה שהדבר נדרש על פי חוק, התיקונים בקוד זה ייעשו פומביים.

וויתור על תחולת הוראות הקוד

וויתור מתחולת הקוד בנוגע למנהל או נושא משרה בכירים בתחום הכספים ו/או למנהל אחר ינתן על ידי הדירקטוריון בלבד. במידה שהדבר נדרש על פי חוק, כל שחרור מתחולת הקוד של מנהל או נושא משרה בכירים בתחום הכספים ו/או מנהל אחר, יפורסם בציבור.

