

קוד אתי – קבוצת מלם תים בע"מ

1. תכליתו של הקוד האתי

החברה דוגלת בתרבות עסקית נאותה של עובדיה ומנהליה (כולל דירקטורים) במסגרת מילוי תפקידם בחברה. לפיכך, הוחלט ע"י דירקטוריון החברה לנסח ולקבוע מערכת כללי התנהגות הנדרשים מנושאי המשרה בחברה ומעובדיה.

מערכת כללים זו, המכונה "קוד אתי", מגבשת סטנדרטים המיועדים להביא ליצירת וקיום תרבות ארגונית ערכית, אשר תחזק את הקשר הן בין עובדי החברה לבין עצמם, והן תבסס יחסי אמון, אמינות ויושרה בין החברה לבין בעלי מניותיה, שותפיה העסקיים, לקוחותיה וכל הבאים עמה במגע (לרבות ספקים ונותני שירותים). הנהלת החברה מאמינה כי הכללים המרכיבים את הקוד האתי נהוגים בידי עובדי החברה ומנהליה מקדמת דנא, אך קיבוצם לתוך מסמך אחיד, בקוד האתי המובא להלן, יקדם את הבהירות בנושאים אלה ויוסיף לאמינות החברה בקרב כל הבאים איתה במגע.

2. אין בקוד האתי משום גריעה מהוראות כל דין

יודגש, כי אין בכללים אלה בכדי להחליף את חוקי המדינה או כל דין אחר החל על החברה או על מי מעובדיה או נושאי המשרה שלה. אין בכללים אלה כדי לגרוע מהוראות כל חוק, ואף לא ליתן לו פרשנות מוסמכת. עם זאת, במערכת הפנימית של החברה, כללים אלה מהווים חלק בלתי נפרד מכללי המשמעת בחברה, החלים על כל העובדים. על כן, עובד שיימצא מפר את הכללים ייחשב כמי שהפר את המשמעת בחברה, והחברה תנקוט כנגדו באמצעים שתמצא לנכון בגין הפרה זו, בכפוף, כמובן, להוראות כל דין. אין להנחיל בקרב עובדי החברה, מנהליה ונושאי המשרה בה הנחיות אשר סותרות את הוראות קוד זה.

3. הקפדה על קיום הוראות כל דין

עובדי החברה ומנהליה מחויבים לקיים את כל הדינים החלים עליהם ו/או על החברה. על כל עובד ומנהל להכיר בכך שפעילות בלתי חוקית שלו בקשר לחברה עלולה, לעיתים, להטיל

אשמה גם על החברה עצמה או על עובדים ונושאי משרה אחרים בה. לכן, חלה חובה של הימנעות מוחלטת מכל פעילות בלתי חוקית, קלה כחמורה, לרבות הפרות חוק הנראות בעיני העובד או המנהל כשוליות ומזעריות (כגון: הפרת זכויות יוצרים באמצעות האינטרנט או באמצעות כל נכס אחר של החברה, איחורים טכניים בדיווחים מידיים, רישומים לא מדויקים בספרי התאגיד וכדומה).

כמו כן, עובד החברה ונושא משרה בה לא ישתף פעולה ו/או יסייע לצד שלישי בהפרת חוקים, תקנות או כללים החלים על אותו צד שלישי ביחסיו או בקשריו עם החברה.

4. גילוי ניגוד עניינים והימנעות ממעורבות בנושאים בהם יש לעובד עניין אישי

עובדי החברה ונושאי המשרה בה אמורים לפעול ולקבל החלטות, כאשר לנגד עיניהם תעמוד טובת החברה בלבד. לפיכך, על העובד להימנע מביצוע כל פעולה שיש בה חשש לניגוד עניינים בין תפקידו בחברה לבין ענייניו האישיים, שלו או של המקורבים אליו, או לבין תפקיד אחר שלו או של המקורבים אליו.

בחוק החברות, תשנ"ט (1999 – חוק החברות) "נקבעו הכללים לגבי טיפול באירועים בהם

יש ניגוד עניינים (או פוטנציאל לניגוד עניינים) בין נושא משרה בחברה (כהגדרתו בחוק החברות) לבין החברה עצמה . על עובדים אשר אינם נופלים לגדרי המונח " נושא משרה " בחוק החברות יחול כלל דומה, כלומר: תחול חובת גילוי מיידית של כל עובד על כל עניין אישי שיש לו בעסק או פעולה של החברה. על כל עובד כאמור שאינו "נושא משרה" (שזאת חובת הדיווח היא לדירקטוריון), לגלות את העניין האישי שלו ולמסור כל מידע הנוגע לחשש לניגוד עניינים כאמור, באופן מיידית לממונה עליו בחברה. כמו כן, בנוסף לחובת הגילוי, כל אחד מעובדי החברה, המוסמך להחליט בפעולה או עסקה של החברה, שכתוצאה ממנה הוא או בני משפחתו או מקורבים אחרים שלו ייצאו או עשויים לצאת נשכרים במישרין או בעקיפין, יימנע מלקבל את ההחלטה בפעולה או בעסקה ויציג את הנושא להחלטת הממונה עליו תוך פירוט טובת ההנאה שהוא או בני משפחתו או מקורביו עשויים להפיק מכך.

מובהר כי האיסור חל לא רק על מצב של ניגוד עניינים בפועל, אלא אף על כל מקרה של חשש לניגוד עניינים, דהיינו סיטואציות המצביעות על אפשרות של פגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו, כשלנגד עיניו אך ורק טובת החברה.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, חל איסור על עובדי החברה ו/או נושאי המשרה בה לכהן בדירקטוריון של חברה כלשהי, במידה ועצם הכהונה בחברה האחרת מהווה ניגוד עניינים מול האינטרסים של החברה. בכל מקרה שבו עשוי להתעורר ניגוד עניינים כאמור, נדרש אישור מראש ובכתב של ההנהלה בטרם ניתן יהיה להתחיל כהונה כחבר דירקטוריון בחברה האחרת.

עובדי החברה ונושאי המשרה בה יימנעו מקשרים מסחריים פרטיים (ולו לצורכי כלכלת הבית) עם גורמים עסקיים למעט ספקי שירות ציבוריים עימם הם קשורים במסגרת עבודתם.

5. איסור לנצל הזדמנויות עסקיות של החברה ואיסור תחרות עם החברה

גם לגבי סוגיות אלה מבקשת החברה להחיל את הנורמות שהחיל חוק החברות על נושאי משרה גם על יתר עובדי החברה. בהתאם לכך, עובדי החברה יימנעו מכל פעולה שיש בה תחרות עם עסקי החברה, ויימנעו מניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להשיג טובת הנאה לטובת העובד או לטובת אחר (לרבות קרובי העובד). בנוסף, חלה חובה על כל עובד לגלות לחברה כל ידיעה או מסמך הנוגעים לענייניה ואשר באו לידי בתוקף מעמדו בחברה, ולעשות שימוש במידע שמגיע לידיה במסגרת עבודתו בחברה רק לצרכים שלשמן הועבר אליו אותו מידע, ולא במטרה להשיג טובת הנאה לעצמו ו/או לכל צד שלישי. עובדים המקיימים קשרים עסקיים מטעם החברה עם נותני שירותים שונים הקשורים לחברה, יפעלו ללא משוא פנים ותוך הקפדה על העמדת טובת החברה, במסגרת קשרים אלה, על פני

שיקולים של תועלת אישית.

כמו כן, על העובד או נושא המשרה להימנע מלנצל למטרותיו האישיות את המוניטין של החברה או את נכסיה, לרבות סודות מסחריים, קניין רוחני, תוכניות עסקיות, תוכניות שיווק, בסיסי נתונים וכדומה.

כל הזכויות בקניין רוחני הנגזרות ממידע סודי ו/או חומרים אחרים אשר פותחו ו/או נוצרו על ידי עובדי החברה, תהיינה שייכות באופן בלעדי לחברה ולעובדי החברה לא תהייה שום זכות בהן.

חלה על עובדי החברה חובה לשמור על קניינה המוחשי, קניינה הרוחני והמוניטין של החברה מפני כל נזק, גניבה ו/או אובדן ואין לפגוע בהם או לסייע לאחר לפגוע בהם, בין במישרין ובין בעקיפין.

6. איסור לקבל טובות הנאה ואיסור לתת טובות הנאה

עובדי החברה ונושאי המשרה בה לא יקבלו כסף, שווה כסף, שירות או כל טובת הנאה אחרת בגין פעולה הקשורה בעבודתם, מגורמים עסקיים עמם קשורה החברה או המעוניינים לעמוד בקשרים עסקיים עם החברה, למעט מתנות עסקיות סמליות פעוטות ערך מקובלות אשר בשל ערכן הכספי הנמוך ניתן לסווגם במסגרת יחסי ציבור של מעניק המתנה, והכל למעט הטבות אשר ניתנו במסגרת תוכניות תמרוץ שהופעלו על ידי ספקי החברה ואשר ניתן ביחס אליהן אישור מנכ"ל מראש כמקובל בחברה. חל איסור לקבל מתנה או טובת הנאה או גמול החורגים מעבר למתנות סמליות אלה, זאת כדי שלא תיווצר, אפילו בהיסח הדעת, מחויבות כלשהי של העובד כלפי נותן המתנה.

מתנות מטעם החברה ללקוחות או לגורמים אחרים, יינתנו רק על ידי עובדים המורשים לכך במפורש ואשר יקפידו על קיום נוהלי החברה וההגבלות לגבי סוג ושווי המתנה.

7. ניצול מעמד לרעה

עובדי החברה אשר הנם מנהלים או ממונים על עובדים אחרים, לא ינצלו מעמדם לרעה כלפי הכפופים להם בכל עניין אישי שאינו קשור לעבודה, לרבות ניצול והטרדה מינית כמשמעותם בחוק, ויימנעו מקבלת טובת הנאה כלשהי מהכפופים להם (כגון: ערבות כספית, הלוואה וכדומה). עובדי החברה גם לא ינצלו את מעמדם בחברה לקידום עניינים אישיים כלשהם שלהם או של מי מטעמם, ולא ישתמשו בשם החברה או בתוארם בחברה לצורך פעילות כלשהי (פרטית או ציבורית) זולת עבודתם בחברה.

פניות בנושא הטרדות מיניות ניתן להפנות לממונה על מניעת הטרדות מיניות בחברה ואחראי לביורור תלונות בנושא הטרדות מיניות, כנדרש עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית.

8. שמירה על סודיות

עובדי החברה ונושאי המשרה בה מחויבים בשמירת סודותיה העסקיים והמסחריים של החברה. עובדי החברה נדרשים להקפיד על שימוש זהיר ונאות בסוגי המידע השונים שברשותם ולשמור על סודיות המידע של החברה. על העובדים לנקוט באמצעי זהירות כדי להבטיח שסודות החברה, לרבות המידע שהופקד בידיהם, לא ייחשפו לאחרים, בין בחברה ובין מחוצה לה, אלא כנדרש על ידי החברה עצמה לצורך עסקיה. הסודות העסקיים המסחריים כוללים בן השאר את כל מסמכי החברה, מידע על שותפים עסקיים, ספקים, עובדים, לקוחות וגורמים שונים עמם החברה בקשרים, תוכניות עסקיות ותוכניות אסטרטגיות. עובדי החברה רשאים לעשות שימוש במידע האמור, אך ורק לצרכים עבורם נמסר להם המידע, ובמידה הנדרשת בלבד. עובדי החברה יקפידו שלא לפרסם או לתת מידע כלשהו אודות החברה לגורמי תקשורת כלשהם. כל מגע עם אמצעי תקשורת בנושאים הקשורים בחברה יוסדר דרך יו"ר דירקטוריון החברה, מנכ"ל החברה או מי שימונה מטעמם.

האמור חל רק במקרים בהם הגילוי מאושר על ידי הגורמים המוסמכים, מחויב מכוח הוראות החוק או בכל מקרה בו מדובר במידע שכבר ידוע ברבים ומהווה "נחלת הכלל". הנחיה זו חלה על כל עובדי החברה ונושאי המשרה בה, גם לאחר עזיבתם את החברה.

9. הגנה על נכסי החברה

עובדי החברה ונושאי המשרה בה מצויים לשמור על נכסי החברה ולהבטיח את השימוש הנאות בהם לצורך פעילותה העסקית של החברה בלבד. על עובדי החברה להשתמש בנכסי החברה לצורכי החברה ולמטרותיה בלבד וחל איסור לעשות בהם שימוש לצרכים פרטיים,

למעט אם הדבר הותר במפורש בהסכם העסקה של העובד או בנהלי החברה (למשל בקשר לשימוש בכלי רכב או בטלפון נייד גם למטרות פרטיות, ככל ששימוש פרטי שכזה הותר כאמור.) עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על הרכוש שבאחריותם בתנאים הולמים, וינהגו בו בזהירות המתאימה, בחסכנות וביעילות.

10. עבודה נוספת

עובדי החברה יקדישו לעבודתם את זמנם ומרצם, ואסור יהיה עליהם לעסוק בכל עבודה נוספת אחרת ללא אישור בכתב מהנהלת החברה, הכל בכפוף לאמור בהסכמי ההעסקה ובנהלי החברה.

11. כללי התנהגות ושירות בעת ביצוע העבודה

מדיניות החברה היא לעמוד בדרישות החקיקה הרלוונטית המתייחסת לבטיחות בסביבת העבודה. עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על כללי הבטיחות בעבודה בהתאם למדיניות החברה ונהליה בענייני בטיחות ומצבי חירום, וידווחו על כל פגיעה או תאונה בעבודה ללא דיחוי. עובדי החברה יבצעו את חובותיהם בהתאם לשיקול דעתם המקצועי בלבד, ויטיחו בכבוד לעמיתיהם תוך שיתוף פעולה עמם. בזמן העבודה עובדי החברה ונושאי המשרה בה ינהגו בכבוד, בנאמנות וביושר כלפי הזולת, וימנעו מפעולות או הצהרות העולבות בדת, קהילה, גזע, מין, קבוצה אתנית, נטייה מינית וגיל. עובדים הנושאים ונותנים ישירות עם גורמים חיצוניים, יפעלו בנימוס ובכבוד, ללא משוא פנים, תוך שאיפה להתייחס לגורם הרלבנטי בצורה הנעימה והטובה ביותר.

12. שימוש בסמכויות והאצלת סמכויות

על העובדים למלא אחר הוראות העבודה של הממונים עליהם (בכפוף להוראות כל דין ולהוראות קוד זה) הן בהקשר של התנהגות, הן בהקשר של שיטות עבודה והן בהקשר של סדרי עדיפויות בעבודה. מנהלים ימנעו מלתת הוראות לעובדים שאינם בכפיפות ישירה אליהם, ויפנו בקשות המיוחסות לעובדים שאינם תחת כפיפותם דרך המנהל האחראי עליהם. עובדים ומנהלים לא ייקחו בשם החברה כל התחייבות או מצג כלפי גורם חיצוני, אלא בהתאם להרשאות וזכויות החתימה בחברה. האצלת סמכויות בין עובדי החברה תעשה בצורה מפורשת ותקינה, בהתאם לנהלי החברה. על מאציל הסמכות לדאוג שההאצלה תהיה על בסיס עסקי ולא קשר אישי, הן מבחינת הגורם אליו הואצלה הסמכות והן מבחינת היקף האצלת הסמכות. האצלת הסמכויות אינה גורעת מאחריותו של העובד המאציל, ועליו לקיים פיקוח שוטף על העובד הנאצל.

13. היוועצות עם הגורמים הרלבנטיים בחברה או עם גורמים חיצוניים

על כל עובד או נושא משרה בחברה להיוועץ עם הממונים עליו או עם גורם מקצועי אחר בחברה הנוגע לעניין, כאשר יש לו ספק בדבר דרך הפעולה הראויה שעליו ללכת בה במסגרת מילוי תפקידו בחברה.

14. מהימנות ונאותות דיווחי החברה, ותיעוד מסמכים

החברה הינה חברה ציבורית אשר מניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב. כפועל יוצא, חלה על החברה חובת גילוי ודיווח נרחבת מכוח הדין שתכליתה לשקף באופן

מלא מדויק, נכון ואמין את מצבה העדכני של החברה (הכולל, בין היתר, את התחייבויותיה, הכנסותיה והוצאותיה של החברה) בפני הציבור בכלל ורשויות החוק בפרט. בהתאם לכך, יש לקיים בקפדנות את חובות הדיווח בהתאם לדרישות המנויות בחוק ניירות ערך, התשכ"ח 1968 ובתקנות הרלוונטיות. בעת עריכת דיווחיה של החברה (ובכלל- זה דוחותיה הכספיים) חלה חובה לוודא כי הדוחות הינם מדויקים, מלאים ונאותים. חל איסור על קיומו של מצב כוזב ו/או מטעה בדוחות והפרת איסור זה אף עלולה להביא לידי עמידה לדין פלילי.

על כל עובד או נושא משרה בחברה להביא לידיעת הממונים עליו כל מידע אשר הגיע לידי, אשר משפיע או עלול להשפיע על הדיווחים הציבוריים בהם חבה החברה. בנוסף לכך, יש לנהל בקפידה תיעוד בספריה ורשומותיה של החברה אודות עסקאותיה ולשמור ברשות החברה את המסמכים אשר מתעדים ומפרטים את כלל המידע הנדרש לשם בדיקה וביקורת חשבונאית בכל עסקה ועסקה. המידע כאמור יהיה מלא ומפורט באופן סביר ולא יכלול נתונים אשר אינם נכונים או מטעים.

15. עסקאות בניירות ערך של החברה תוך שימוש מידע פנים

חל איסור על עובדי החברה לקנות ולמכור ניירות ערך שלה תוך כדי ניצול מידע פנים.

16. מסחר הוגן

על עובדי החברה ונושאי המשרה בה לנהוג באופן הוגן והגון במסגרת יחסיהם עם צדדים שלישיים, לרבות שותפים עסקיים, ספקים, וסוכנים. עובד ו/או נושא משרה בחברה לא ינצל אף אדם באופן בלתי הוגן לשם השגת תועלת, באמצעות מניפולציה, הטעייה, ניצול מידע מסווג או כל פעולה עסקית בלתי הוגנת אחרת. הגינות זו נדרשת מעובדי החברה, גם בכל הקשור להתנהלות מול המתחרים של החברה. המידע העסקי הנדרש לפעילות החברה יגיע לידי עובדי החברה, אך ורק באמצעים כשרים ועל פי חוק. אין להציג מצג מטעה של עובדות, לעשות שימוש לרעה במידע סודי, וכדומה.

17. שותפות אינטרסים בין עובדי החברה

החברה מעודדת את מנהליה ועובדיה לחשיבה יצירתית, יוזמה וחדשנות. התנאים הקשים והתחרותיים השוררים בשוק, מחייבים שיתוף פעולה של כל עובדי החברה, באיכות, ביעילות ובמצוינות של כולם בכל תחומי הפעילות. אלה הם תנאים הכרחיים להמשך ההצלחה והצמיחה של החברה. החברה דוגלת ביחס ידידותי לסביבה ובתמיכה בקהילה ובאוכלוסייה החלשה.

18. שמירת כבוד האדם

הזכות לכבוד היא זכותו של כל אדם, שיכירו בערכו כאדם. כבוד לאדם הוא כבוד לאנושיותו, לרצונותיו, לחופש הבחירה שלו ולחופש הפעולה שלו. לכבוד אדם אחר משמעו לכבד גם את ערכיו ואת אמונותיו. פגיעה בכבוד האדם היא התנהגות הפוגעת בשלמותו הגופנית של אדם, בתחושת הערך העצמי שלו, התנהגות המשפילה ומבזה אותו או התנהגות הפוגעת בצנעת הפרט שלו. יובהר כי פגיעה בכבודו של אדם כאמור הינה אסורה.

19. שמירה על איכות הסביבה

אנו מודעים לכך שנקיטת גישה של אחריות סביבתית מצידנו עשויה לתרום לסביבה בת קיימא עבור הדורות הבאים. ולכן, בחרה החברה למנות אחראי איכות הסביבה בקבוצה אשר

יהיה אחראי למדיניות שמירה על הסביבה שהגדירה החברה. בנוסף, כל מנהל ועובד יפעלו ככל הניתן מתוך מודעות סביבתית, תוך שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת החלטות שונים.

20. עבודה מקצועית תוך שמירה על תקני העבודה

המנהלים והעובדים ינקטו מאמצים מתמידים לשמור על מיומנותם המקצועית, על רמה גבוהה של התעדכנות במידע מקצועי בתחום פעילותם ועל התעדכנות שוטפת בכללי האתיקה והחוקים הנוגעים לעבודתם המקצועית ויסתמכו על ידע זה בכל תחומי עיסוקיהם המקצועיים, כל אחד בתחומו ועל פי התקנים המקצועיים החלים עליו. בתחומים בהם טרם גובשו סטנדרטים מקצועיים מוכרים, יפעילו המנהלים והעובדים שיקול דעת המבוסס על ידע מקצועי וינקטו אמצעי זהירות הולמים.

21. הופעה ולבוש הולמים

ההופעה משדרת את רוח החברה ואת הכבוד כלפי לקוחות החברה, שותפיה העסקיים והעמיתים לעבודה. כחלק מהתרבות הארגונית של החברה, על המנהלים והעובדים להקפיד על הופעה נאותה, מסודרת ונקייה. מנהלי ועובדי החברה מתבקשים להקפיד להגיע לעבודה בלבוש נקי, מכובד ומסודר ההולם את רוח החברה ואת תפקידם. בפגישות עם גורמים חיצוניים יש להקפיד על לבוש הולם כמקובל בעולם עסקים. כל מי שנמצא בקשר ישיר עם לקוחות וגורמים חיצוניים מחויב להקפיד במיוחד על חזות הולמת הבאה לידי ביטוי בלבוש, בתסרוקת וכדומה. הופעה מכובדת היא תנאי לאווירה נעימה בסביבת העבודה.

22. פעילות פוליטית

החברה מקפידה על זכותם של עובדי החברה להחזיק בדעה פוליטית לפי השקפת עולמם האישית. עם זאת, חל איסור על קיום פעילות פוליטית בשעות העבודה. חל איסור על השתתפות של עובד או תמיכה פומבית של עובד בפעילות ציבורית בעלת אופי פוליטי ו/או דתי בשם החברה, תוך אזכור שם החברה, או תוך שימוש במתקנים או רכוש הנושאים את שמה או סמלה (לוגו) של החברה. כמו כן, חל איסור לפנות לגורמים כלשהם בחברה בבקשה לתרום למועמד, מפלגה או למי שמכהן במשרה ממלכתית כלשהי.

23. דיווח על הפרת הוראות

העובדים ונושאי משרה בחברה ידווחו לממונה האמור בסעיף 24 להלן, או לדירקטור חיצוני שימונה על ידי הדירקטוריון במידה ונסיבות העניין מצדיקות זאת, אם קיים לדעתם חשש להפרת הוראות כל דין או הוראות הקוד האתי על ידי מי מעובדי החברה או נושאי המשרה בה, לרבות כל עניין הכרוך בתרמית בה מעורב עובד או נושא משרה אחר בחברה, בין אם התרמית מהותית ובין אם לאו, בין אם בתחום הכספים, החשבונאות, הדיווח, ובין אם בכל תחום אחר. החברה תטפל בדיווחים כאמור בחשאיות המרבית, תוך הגנה על העובד/נושא המשרה המדווח מכל התנכלות או פגיעה, כנדרש על פי חוק. מאידך יובהר, כי המדווח דיווח כוזב ביודעין (למשל מתוך מטרה לפגוע בעובד אחר) יהיה כפוף לסנקציות משמעותיות חמורות מצד החברה.

24. הממונה על הקוד האתי

דירקטוריון החברה מינה את מר אילן טוקר כממונה על הפעלת ויישום הוראות הקוד האתי בחברה. הקוד האתי נועד לספק הכוונה כללית לגבי הדרך הראויה והנכונה בה יש לנקוט אך הוא אינו יכול לספק מענה לכל דילמה אתית שעוללה להתעורר במסגרת העבודה

ועסקיה של חברה. הממונה עומד לרשות אנשי החברה בהכוונה, בהדרכה, בהנחיה ובעצה בכל הכרוך בהתנהגות נאותה על פי כללי הקוד האתי.

25. הפרת כללי הקוד האתי הם כהפרת משמעת

עם אימוץ הקוד האתי בחברה, תהווה כל הפרה שלהם הפרת משמעת (וזאת, מבלי לגרוע מנפקויות נוספות של ההפרה, אזרחיות או פליליות, כאשר הדבר כרוך בהפרת חובה חוקית).

הפרה של הוראות הקוד האתי עלולה להביא להפסקת העסקתו של העובד בחברה וכל חשד סביר של אירוע בעל סממנים פליליים יופנה לבחינה של רשויות החוק המתאימות. בסמכות דירקטוריון החברה או ועדה מטעם הדירקטוריון לאשר סטייה מהוראות הקוד האתי במקרים שימצאו לנכון.

26. כללי הקוד האתי הם חלק בלתי נפרד מתנאי ההעסקה

עם אימוץ הקוד האתי בחברה מהווים כללי הקוד האתי חלק בלתי נפרד מתנאי ההעסקה של כל עובד בחברה.

27. תחולה על חברות בת

כל ההוראות המתייחסות לחברה יחולו גם על עובדי ונושאי המשרה של חברות הבת אשר בבעלותה המלאה. חלה חובה על עובדי החברה או מנהליה לפעול לפי הקוד האתי גם בשיתוף פעולה עם חברות אחרות בקבוצה. עובדי החברה או מנהליה לא יפעלו לפגיעה במוניטין או פעילות עסקית של החברות האחרות וזאת מתוך ראיית הקבוצה כגוף משותף אחד.