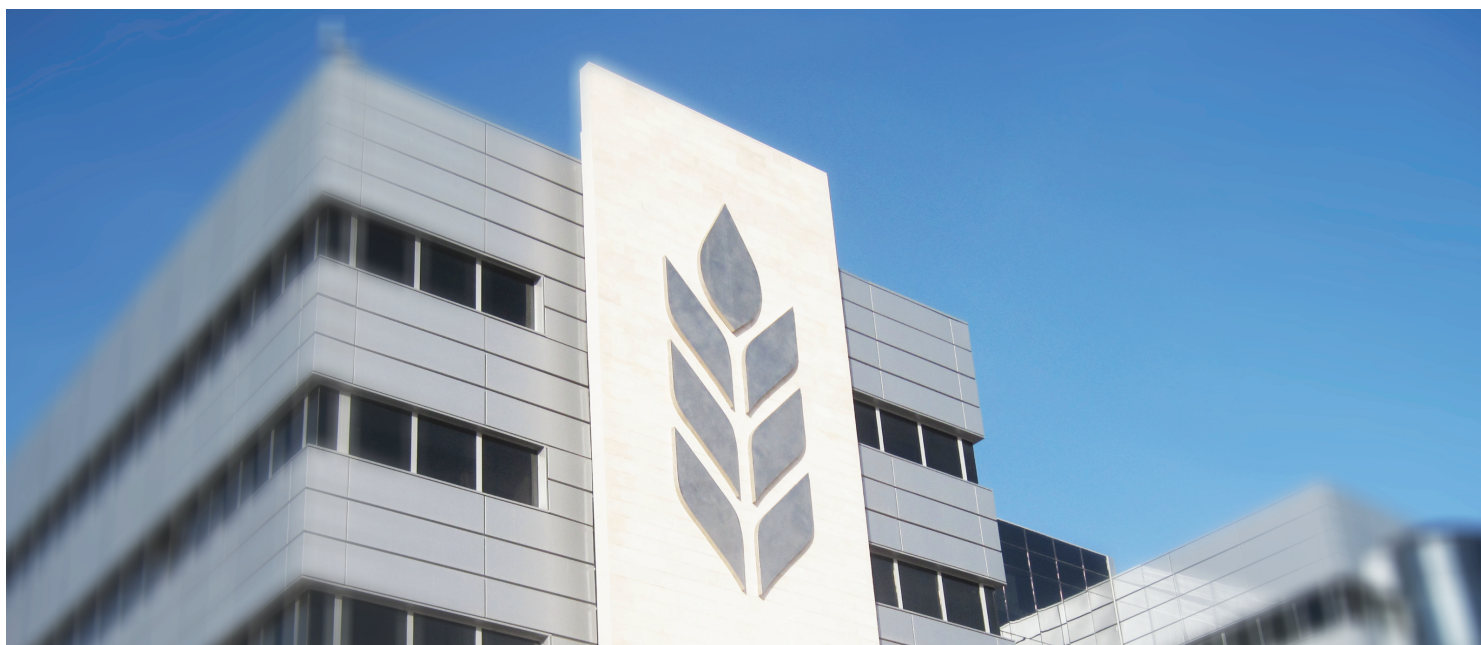




קוד התנהלות עסקית - קבוצת אסמ



פברואר 2010

ציות לחוקים, תקנות וכללים

קוד התנהלות עסקית

יש להקפיד על ציות מלא לכל החוקים, התקנות והדינים הרלוונטיים. בנוסף, העובדים יצייתו גם להנחיות, להוראות ולכללים פנימיים, של קבוצת אסם, שעשויים להרחיב את הנדרש לפי חוק.

ניגוד אינטרסים

אנו פועלים תמיד למען האינטרסים של קבוצת אסם

ניגוד אינטרסים נגרם כאשר אינטרסים אישיים של העובד, או של צד שלישי, מתחרים באינטרסים של קבוצת אסם. מצב כזה עלול להקשות על עובדים לעבוד לפי האינטרסים של קבוצת אסם. לפיכך, על העובדים להימנע ככל שניתן ממצבים של ניגוד אינטרסים. בכל מקרה של ניגוד אינטרסים, או חשש לניגוד אינטרסים, על העובד לפנות למנהל יחידתו, לאגף משאבי אנוש, למחלקה המשפטית או לממונה האכיפה, במטרה לפתור את המקרה באופן הוגן ושקוף.

דירקטוריונים חיצוניים ופעילויות חיצוניות אחרות

אנו גאים במוניטין של קבוצת אסם ומתחשבים באינטרסים שלה גם בפעילויות ובהתקשרויות חיצוניות

אין לעסוק בפעילות חיצונית לקבוצה, המפריעה לעובד למלא את אחריותו לקבוצה. בכל מקרה יש להימנע מפעילויות חיצוניות שמסכנות את המוניטין של קבוצת אסם, או שמנוגדות לאינטרסים שלה. במקרה של ספק, על העובד להתייעץ עם אגף משאבי אנוש, עם המחלקה המשפטית או עם ממונה האכיפה. בנוסף, המשרות והפעילויות הבאות, בארגון או בתאגיד מחוץ לקבוצה, כפופות לאישור של מנכ"ל קבוצת אסם (הפנייה למנכ"ל תיעשה באמצעות מנהל היחידה של העובד):

- חבר דירקטוריון
- נושא משרה
- עובד
- שותף
- יועץ

חברות בהנהלה או בדירקטוריון של חברה ציבורית, כפופה לאישור מנכ"ל ויו"ר קבוצת אסם.

העובד יעסוק בפעילות חיצונית בזמנו החופשי וישא בעצמו בכל עלות וסיכון הכרוכים בה, למעט אם התבקש לעסוק בה על ידי קבוצת אסם.

בני משפחה וקרובים

החלטות קבוצת אסם לגבי גיוס, העסקה ופיתוח של עובדים תהינה הוגנות ואובייקטיביות

קבוצת אסם תעסיק בני משפחה מדרגה ראשונה ובני זוג של עובדים, כעובדים או כיועצים, רק אם המינוי נעשה על בסיס כישורים, ביצועים, מיומנויות וניסיון ובתנאי שאין מערכת יחסים של דיווח, ישיר או עקיף, ביניהם.

עיקרון זה, של העסקה הוגנת, יחול על כל היבטי ההעסקה, לרבות: שכר, קידום וניוד. העיקרון יחול גם במקרה שמערכת היחסים התפתחה לאחר תחילת ההעסקה.

הזדמנויות בחברה

אנו מחויבים לקדם את העסקים של קבוצת אסם

על העובד להימנע מלהתחרות בקבוצה. עובדים לא ינצלו לתועלתם האישית, הזדמנויות עסקיות שבאו לידיעתם במהלך עבודתם, אלא אם כן ויתרה קבוצת אסם במפורש על אותה הזדמנות עסקית.

עובדים המעוניינים לנצל הזדמנויות עסקיות, שיתכן ויהיה בהן עניין לקבוצת אסם, יודיעו על כך למנהל היחידה שלהם. מנהל היחידה, יביא את הנושא להחלטת הנהלת קבוצת אסם. גם אם קבוצת אסם החליטה שלא לנצל את ההזדמנות, העובד ינצל את ההזדמנות לטובתו, רק אם ברור לחלוטין, שהדבר לא יביא לידי תחרות ישירה או עקיפה עם פעילות קבוצת אסם.

מידע פנימי

אנו מכבדים ומצייתים לכללי איסור שימוש במידע פנים בעת רכישת או מכירת ניירות ערך של אסם השקעות בע"מ או של חברת האם Nestle S.A.

קבוצת אסם אוסרת על עובדיה לרכוש או למכור ניירות ערך של אסם השקעות בע"מ או של חברת האם Nestle S.A., על בסיס מידע פנים, שעשוי להשפיע על מחיר נייר הערך. במידע פנים, הכוונה למידע שטרם פורסם בציבור. כמו כן, חל איסור על עובדים למסור מידע פנים לגורם בלתי מורשה. "מידע פנים" הינו מידע על התפתחות בחברה, על שינוי במצבה, על התפתחות או שינויים צפויים, לרבות, שיתופי פעולה עסקיים מהותיים והצעות לרכישה או לגיוון של עסקי קבוצת אסם, מינויים או התפטרות של אנשי מפתח, הצעות רכש משמעותיות, פרוייקט או מוצר חדש משמעותי, שינויי מחיר מהותיים, כוונה לחלוקת דיבידנד, הצעה של מניות או אג"ח וחשיפה לתביעות משמעותיות. מידע פנים כולל גם מידע אחר על קבוצת אסם או על נסטלה או אירוע אחר, העשוי להשפיע על התוצאות הפיננסיות של קבוצת אסם או של נסטלה, אשר אינו ידוע לציבור ואשר אילו נודע לציבור, היה בו כדי לגרום שינוי במחיר המניה.

לצרכי האמור לעיל, "פורסם בציבור" משמעו, בדרך כלל, שפורסמה הודעה בעניין באתר האינטרנט של הבורסה או באתר האינטרנט של רשות ניירות ערך או שפורסמה בעניין ידיעה בעיתונות, ובלבד שחלפו לפחות שני ימי עסקים ממועד הפרסום כאמור.

למען הסר ספק, מובהר כי הנחיה זו לאיסור שימוש במידע פנים חלה במיוחד על עובדים ומנהלים אשר יש להם גישה, ישירה או עקיפה, לטיטות הדו"חות הכספיים או למידע הכלול בהם ו/או גישה ישירה או עקיפה לכל מידע פנים אחר העלול להשפיע על מחיר המניה.

אי ציות לאמור לעיל עלול להוביל לא רק לעונשים משמעותיים אלא גם להליכים פליליים. במקרה של ספק בדבר הפירוש, או היישום של כללי איסור שימוש במידע פנים, על העובדים להתייעץ עם המחלקה המשפטית או עם ממונה האכיפה.

מסחר הוגן והגבלים עסקיים

אנו מאמינים בחשיבותה של תחרות חופשית

קבוצת אסם ערוכה להתחרות בהצלחה בסביבה העסקית של ימינו ותעשה זאת תמיד בכפוף לכל דיני ההגבלים העסקיים והסחר ההוגן. לפיכך, עובדי קבוצת אסם ישמרו על הכללים הבאים:

- מדיניות סחר ומחירים ייקבעו באופן עצמאי, ולעולם לא יוסכם עליהם, באופן ישיר או עקיף, רשמי או לא רשמי, עם המתחרים או עם צדדים אחרים, שאינם קשורים;
 - לקוחות, טריטוריות, או שווקי מוצר לא יחולקו לעולם בין קבוצת אסם לבין מתחריה, אלא יהיו תמיד תוצאה של תחרות הוגנת;
 - קבוצת אסם תתנהל באופן הוגן עם לקוחות וספקים;
- כל העובדים, ובמיוחד אלו העוסקים בשיווק, במכירות וברכש, או נמצאים בקשר עם מתחרים, יודאו שהם מכירים היטב את הוראות דיני ההגבלים העסקיים. במקרה של ספק, יש ליצור קשר עם המחלקה המשפטית, כדי לקבל ייעוץ והכשרה בדיני הגבלים עסקיים.

מידע סודי

אנו מעריכים את המידע הסודי שלנו ומגנים עליו ואנו מכבדים את המידע הסודי של אחרים

מידע סודי כולל כל מידע שאיננו, או עדיין איננו, ציבורי. מידע סודי כולל: סודות מסחריים, תוכניות עסקיות, תוכניות שיווקיות, תוכניות שירות, תובנות צרכנים, רעיונות תכנון וייצור, מתכונים, שרטוטים, עיצובים, מסדי נתונים, רשומות, מידע על תנאי העסקה ושכר וכל מידע פיננסי או מידע אחר שטרם פורסם.

ההצלחה המתמשכת של קבוצת אסם תלויה בשימוש במידע הסודי שלה ואי גילוי המידע הסודי לאחרים. העובדים לא יגלו מידע סודי ולא יאפשרו גילוי של מידע סודי, אלא אם כן, הדבר נדרש על פי דין או אושר על ידי ההנהלה. חובה זו תימשך גם לאחר סיום תקופת העסקת העובד בקבוצה. על מנת למנוע חשיפה של מידע סודי בטעות, על העובדים להשקיע מאמצים ותשומת לב בעת שמירה או העברה של מידע סודי.

קבוצת אסם מכבדת את העובדה שגם לגורמים אחרים יש אינטרס דומה להגן על מידע סודי השייך להם. כאשר צד שלישי, כגון שותף למיזם עסקי, ספק או לקוח, חולק מידע סודי עם קבוצת אסם, נטפל במידע זה באותה תשומת לב, כאילו היה מידע סודי של קבוצת אסם. ובאותה נימה, על העובדים להגן על מידע סודי שהגיע לידיהם במהלך עבודתם. שקדמה להעסקתם בקבוצת אסם.

הונאה, הגנה על נכסי קבוצת אסם, חשבונאות

אנו עומדים על כנות ומכבדים את נכסיה ורכושה של קבוצת אסם

עובדים יימנעו מהונאה, או מכל סוג אחר של התנהלות לא ישרה, הקשורה לרכוש, או לנכסים, או לדיווח הפיננסי ולחשבונאות של קבוצת אסם, או של כל צד שלישי. אי ציות לאמור לעיל עלול להוביל לא רק לעונשים משמעותיים אלא גם להליכים פליליים.

הרשומות הפיננסיות של קבוצת אסם הן הבסיס לניהול עסקי קבוצת אסם ולמילוי התחייבויותיה כלפי בעלי העניין השונים. לפיכך, כל הרשומות הפיננסיות חייבות להיות מדויקות ובהתאם לתקני החשבונאות של קבוצת אסם.

על העובדים לשמור על רכוש קבוצת אסם ולעשות בו שימוש ראוי ויעיל.

על כל העובדים להגן על רכוש קבוצת אסם מפני אובדן, נזק, שימוש לרעה, גניבה, הונאה, מעילה והרס. מחויבות זו חלה על נכסים מוחשיים ולא מוחשיים, כולל סימנים מסחריים, ידע מקצועי, מידע סודי ומערכות מידע.

קבוצת אסם שומרת לעצמה את הזכות, על פי המותר בדיון, לבחון כיצד משתמשים העובדים בנכסי קבוצת אסם, כולל בדיקה של דוא"ל, של נתונים ושל קבצים הנשמרים במסופי הרשת של קבוצת אסם.

שוחד ושחיתות

אנו מגנים כל צורה של שוחד ושחיתות

עובדי קבוצת אסם יימנעו מכל מעשה של שוחד או שחיתות. עובדי קבוצת אסם לא יציעו ולא יבטיחו לצד שלישי, בין אם ציבורי או פרטי, באופן ישיר או באמצעות אחרים, הטבה אישית או כספית שאינה ראויה, או כל הטבה אחרת, במטרה להשיג, או לשמור על עסקה, או להשיג יתרון אחר. כמו כן, עובדים לא יקבלו הטבה שכזו בתמורה לטיפול מועדף בצד שלישי. העובדים יימנעו מכל פעילות או התנהגות, העלולה לגרום למראית עין או לחשד להתנהגות מושחתת כאמור. בעניין זה יובהר כי קבוצת אסם נמנעת, כמדיניות, ממתן תרומות פוליטיות. תרומות החורגות ממדיניות זו, חייבות אישור מראש, של מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון קבוצת אסם.

מתנות, ארוחות, אירוח

אנו מתחרים ומבצעים את עסקינו בהתבסס על איכות ועל יכולת בלבד

עובדים לא יושפעו מיחס מועדף ולא ינסו להשפיע בצורה לא הולמת על אחרים, באמצעות מתן יחס מועדף. עובדים רשאים להציע רק ארוחות סבירות ומתנות סמליות, שהולמות את הנסיבות ולקבל מתנות סמליות בהתאם לנהלי הקבוצה. עובדים לא יקבלו ולא יציעו מתנות, ארוחות, בידור או אירוח, אם התנהגות כזו עשויה ליצור מראית עין של השפעה לא הולמת על אותה מערכת יחסים עסקית. במקרה של ספק, על העובד לפעול על פי נהלי אסם או לבקש הכוונה ממנהל היחידה שלו, מאגף משאבי אנוש, או מממונה האכיפה.

עובד לא יציע לצד שלישי כלשהו, ולא יקבל מצד שלישי כלשהו, מתנות כמפורט להלן, ללא קשר לערכן:

- כספים
- הלוואות
- שוחד
- הטבות כספיות דומות

איסור הפליה והטרדה

אנו מעודדים גיוון ומעריכים את כבודם האישי של עמיתינו העובדים

קבוצת אסם מעריכה את כבודו האישי, את פרטיותו ואת זכויותיו האישיות של כל עובד ומחויבת לשמור על סביבת עבודה שוויונית, נקייה מהפליה ומהטרדות. לפיכך, אין להפלות עובדים על בסיס מוצא, לאום, דת, גזע, מין, גיל, העדפה מינית, או כל סיבה אחרת. אסור להטריד עובדים, באופן מילולי או פיסי, בגין כל אחת מהסיבות שפורטו לעיל, או מכל סיבה אחרת.

אנו מעודדים כל עובד שחש כי מקום עבודתו אינו עומד בעקרונות הללו, להעלות את חששותיו בפני אגף משאבי אנוש.

ציות

אנו ניועץ בקוד ובהוראות המפורטות בו ונבקש הכוונה במידת הצורך

כל עובד אחראי לפעול על פי כל הוראות הקוד. במידת הצורך, יבקש העובד הכוונה ממנהל היחידה שלו, מאגף משאבי אנוש, מהמחלקה המשפטית, או מממונה האכיפה.

באחריותו האישית של כל עובד לעשות את "הדבר הנכון" ולהבטיח את הסטנדרטים הגבוהים ביותר של יושרה.

במקרה של ספק, על כל עובד לפעול על פי העקרונות הבסיסיים והערכים של קבוצת אסם, המפורטים בהקדמה לקוד זה.

אי ציות להוראות הקוד עלול להוות עבירת משמעת ולהוביל להליכים משמעתיים ולהליכים אחרים.

דיווח על התנהגות לא חוקית או בלתי הולמת

אנו אחראים להבטיח שכולנו פועלים ביושרה בכל מצב

על העובדים לדווח למנהלי היחידה שלהם, למנהלים המתאימים באגף משאבי אנוש, במחלקה המשפטית, או לממונה האכיפה, על כל הרגל עבודה או פעולה, שלהבנתם, אינם הולמים את הוראות קוד זה, או שאינם חוקיים. במקרים מסוימים, בהתאם לאופי המקרה, ניתן לדווח ישירות לרמות הגבוהות ביותר, לרבות מנכ"ל קבוצת אסם וממונה האכיפה.

כמו כן, ניתן להגיש את הדיווחים בדרך אנונימית, באמצעות תיבות ה"קו החם לעובד" שהוצבו לשם כך בכל אתר ואתר בקבוצה.

קבוצת אסם מבטיחה לחקור לעומק וביסודיות כל דיווח.

קבוצת אסם אוסרת על התנכלות לעובדים בכלל, ובמיוחד עקב דיווח או תלונה שנעשו בתום לב, ותגן על זכויותיו של כל עובד מעובדיה.