



יפ-אורה בע"מ והתאגידים הקשורים

קוד אתיקה והתנהלות עסקית



אוגוסט 2010

תוכן עניינים:

1. הקדמה..... 3
2. המחויבות שלנו לחברה ולבעלי המניות..... 4
3. המחויבות שלנו לצרכנים, ללקוחות ולשותפים עסקיים..... 5
4. תחרות..... 5
5. ניגוד עניינים..... 6
6. ציות לחוק באופן כללי..... 7
7. המחויבות שלנו איש לרעהו..... 7
8. אחריות חברתית..... 9
9. אחריות סביבתית..... 9
10. הצגת שאלות ודיווח בנושאים הקשורים לקוד האתי..... 9

1. הקדמה

קוד זה של אתיקה והתנהלות עסקית מתייחס וחל על כל עובדי חברת יפאורה תבורי בע"מ, יפאורה שותפות מוגבלת לשיווק, תבורי שותפות מוגבלת וחברת עין גדי מים מינרלים (להלן: "החברה" או "יפאורה") ומסביר באופן מפורט את מדיניות החברה ביחס להתנהלות עסקית אתית והעקרונות המנחים את עובדינו ונציגינו.

אנו ביפאורה מחויבים לנהל את עסקינו ביושר ובהגינות תוך הקפדה על רמות גבוהות של התנהגות אתית וחוקית. אנו מאמינים כי התנהגות אתית עקבית ובלתי מתפשרת תוביל ליחסי אמון ארוכי טווח בין החברה לבין העובדים, הלקוחות, הצרכנים, הספקים והשותפים העסקיים שלנו. מטרתו של קוד התנהגות זה היא לקדם תרבות של הגינות, יושרה וכבוד לחוק ולאנשים אתם אנו באים במגע במסגרת עבודתנו.

כחברה הפועלת ומתקיימת במדינת ישראל, יפאורה מקפידה על קיום מערכת החוקים בישראל והחוקים הנוגעים לניהול עסק בכל מקום בו היא פועלת.

הקוד האתי הוא המצפן והמצפון שלנו, הוא מיועד לעזור לנו לבחור את הדרך הנכונה לפעולה. הוא מחדד ומדגיש לנו כיצד עלינו לפעול כאשר אנו נתקלים בדילמה במהלך עבודתנו.

אנו מחויבים להפיץ את המסמך לכל עובדי החברה, להפוך אותו לברור ונגיש כדי שכל אחד מעובדינו יוכל להיעזר בו בעת הצורך. המסמך יופץ לעובדים, יופיע בפורטל הארגוני ויימסר לכל עובד חדש עם קליטתו בחברה.

אנו מתחייבים להדריך ולכוון את עובדינו ברוח עקרונות הקוד האתי. עובדי החברה יקבלו השתלמויות והסברים על משמעותו של הקוד האתי ויישומו בחיי היומיום. על כל מנהל לוודא כי העובדים הכפופים לו מודעים לקיום הקוד האתי ולתוכנו וכן כי הם מבינים ומקיימים אותו. האחריות כוללת גם הסברה והדרכה על מנת להבטיח את הבנת כל העקרונות. שאלות והבהרות לגבי משמעויות סעיפי המסמך ויישומם ניתן להפנות למנהל הישיר או לממונה על הקוד האתי.

אנו מצפים ממנהלינו בכל הדרגים לנהוג עפ"י הקוד האתי, להראות מנהיגות ולהדגים מחויבות אישית, זאת בהתאם לסטנדרטים המתוארים בקוד זה, ולזהות סימנים של התנהגות לא חוקית או לא הולמת.

אנו מצפים מכל העובדים לדווח על כל סימן של התנהגות לא חוקית או לא הולמת.

החברה עלולה לנקוט בצעדים משמעותיים כלפי עובד שאינו עומד בסטנדרטים המוסברים בקוד זה בהתאם לאופי ההפרה, כולל סיום העסקתו.

קוד האתיקה וההתנהלות העסקית אינו חוזה, אינו מהווה מדריך מפורט לכל מצב שיכול להתרחש ואינו גורע מחשיבותם של חוקים ותקנות שאינם מפורטים כאן. שאלות, הבהרות והצעות לשינויים של מסמך זה יש להפנות לממונה על הקוד האתי. החברה רשאית לשנות מעת לעת את הוראות קוד זה ו/או חלקן ללא הודעה מוקדמת.

אף אדם לא יהא רשאי להסתמך על קוד זה לכל תכלית או צורך ולא תהיה לו כל טענה, דרישה או תביעה כלפי החברה בהתבסס עליו.

קוד האתיקה וההתנהלות העסקית לא ימעיט מערכן של שום התחייבות, מטלה ו/או אחריות של עובד כלפי החברה, תחת שום חוזה, כלפי החוק או הצדק הבסיסי.

*כל האמור במסמך זה בלשון זכר (וזאת מטעמי נוחות בלבד) מכיוון ומתייחס גם ללשון נקבה, לפי המקרה.

2. המחויבות שלנו לחברה ולבעלי המניות

אנו מצפים מעובדינו לפעול במלוא המחויבות להגנת נכסינו ולניהול העסקים שלנו לפי מיטב האינטרסים של החברה ושל בעלי המניות שלנו.

➤ דיוק הרישומים והדיווחים שלנו. אנו מחויבים להציג בצורה אמינה ומדויקת את הנכסים, ההתחייבויות, ההכנסות וההוצאות של החברה. ניהול מסמכי החברה נעשה תוך הקפדה על סטנדרטים מחמירים כך שישקפו בצורה מהימנה ומדויקת את פעילות החברה. הדו"חות הכספיים שלנו, כמו גם דו"חות עסקיים אחרים מוגשים במועד ומשקפים את פעילות החברה באופן מלא, ברור ומדויק.

כל העובדים נדרשים להקפיד על דיווח נכון, מדויק ושלם בכל הנושאים הקשורים בעבודתם בחברה (אירועים חריגים, נזק, דיווח שעות עבודה, הוצאות וכד') וכן לשמור על הגינות דיווחי החברה. אם מתעוררות שאלות יש לפנות למנהל ישיר על מנת לקבל תשובות והנחיות.

אין להפיק דו"חות כוזבים ואין לטייח שגיאות, אלא לחשפן ולתקן במלואן לאלתר.

➤ מידע לציבור. המדיניות שלנו היא לספק מידע לציבור על עסקינו רק באמצעות עובדינו המוסמכים למטרה זו. עובדים אינם רשאים בשום אופן לדון במידע פיננסי, עסקי, שיווקי או אחר עם העיתונות (מלבד אותם עובדים המורשים במפורש לכך), כולל בפורומים שונים באתרי אינטרנט. בקשות מידע מצד התקשורת, אנליסטים, גופי ממשל שונים, גורמים פרטיים למיניהם או בעלי מניות על החברה או על חברות קשורות חייבות להיות מועברות ליו"ר מועצת המנהלים שלנו או לסמנכ"ל הכספים לצורך ביקורת על ידי הצוות המקצועי שלנו שיש לו אחריות בעניינים אלו. הנאמר לעיל אינו ממעיט מכל התחייבות, מטלה ו/או אחריות של העובד כלפי החברה בעניין זה, תחת כל חוזה, על פי חוק או לפי דיני היושר.

➤ הגנה על נכסי החברה. המוניטין שלנו ושמו הטוב חשובים לנו ואנו פועלים כל העת לשמירה עליהם תוך הקפדה על יושר ואמון, הגינות ותחרות הוגנת. על כל עובדי החברה להגן על נכסי החברה ולהבטיח שימוש יעיל בהם. גניבה, רשלנות ובזבז משפיעים ישירות על רווחיות החברה. כל חשד לאירוע הונאה, גניבה או רשלנות מכוונת ידווח מיד לשם בירור. ציוד של החברה לא ישמש למטרות שאינן עסקי החברה, אם כי יתכן כי יותר שימוש אישי, ההיתר צריך להינתן על ידי גורם מוסמך מראש.

➤ קניין רוחני. העובדים צריכים לשמור על ערכו של הקניין הרוחני של החברה על ידי שמירה על הסודות המסחריים שלנו ומידע סודי ולא ציבורי אחר (כגון: סודות מסחריים, פטנטים, סימנים מסחריים וזכויות יוצרים, כמו גם תוכניות עסקיות ושיווקיות ותוכניות שירות, רעיונות הנדסה וייצור, עיצובים, בסיסי נתונים, רשומות, מידע על שכר וכל נתון או דו"ח כספי), על ידי הגבלת גישה למידע לא ציבורי רק לאלו המורשים להשתמש בו במסגרת תפקידם עבור החברה. אם לקוחות או ספקים מספקים לנו מידע לא ציבורי בעסקיהם אתנו, אנו מצפים מעובדינו שיגנו על מידע זה באותה צורה כמו על רכוש החברה. הנאמר לעיל אינו ממעיט בשום אופן מכל התחייבות, מטלה ו/או אחריות של עובד כלפי החברה בעניין זה, תחת כל חוזה, על פי חוק או לפי דיני היושר. שימוש או הפצה של מידע זה ללא הרשאה יהווה הפרה של מדיניות החברה. כמו כן פעולה כזו עלולה להיות בלתי חוקית ולהוביל לעונשים ואזרחיים ואף פליליים.

➤ אמצעי תקשורת. אנו מצפים מהעובדים להפעיל שיקול דעת ואיפוק מתאימים בתקשורות דואר אלקטרוני, תזכירים, פתקאות ותקשורות פורמאליות ולא פורמאליות אחרות הקשורות לעסקים שלנו. תקשורות המתייחסות לעסקים שלנו חייבות להימנע מהערות לא הולמות או משפילות על אנשים או חברות אחרים, שפה לא מקצועית ואמירות לא מורשות בנושאי כספים, חוק או עסקים. אמצעי התקשורת של החברה ישמשו את העובדים לצורכי החברה ותועלתה, ובכל מקרה השימוש שיעשה בהם יהיה חוקי, הוגן וסביר.

➤ מדיניות שמירת רשומות. אנו מצפים מהעובדים לשמור על מדיניות שמירת רשומות ומדיניות השמדת רשומות שאנו מיישמים ומעבירים מזמן לזמן. החברה אוסרת להשמיד או לשנות רשומות או מסמכים שלנו (בין אם הם על נייר, בדוא"ל או באמצעים אחרים) בתגובה וכהכנה לכל הליך חוקי או חקירה ממשלתית.

3. המחויבות שלנו לצרכנים, ללקוחות ולשותפים עסקיים

אנו מחויבים למצוינות בשירות ובפעילות מול לקוחותינו, ובניית התקשרויות הדדיות בעלות יתרון לשני הצדדים עם שותפינו העסקיים.

➤ מחויבות לאיכות ולצרכנים. המוניטין ארוך הטווח שלנו והיכולת להתקיים מבחינה עסקית תלויים בשמירה מתמשכת מצידנו על איכות גבוהה של מוצרים ושירותים שאנו מספקים. אנו מחויבים לספק את מוצרינו ושירותינו רק בהתאם לתיעוד, נהלי בטיחות, בקרת איכות ונהלים אחרים המתעדכנים מעת לעת.

בטיחות הצרכן ובריאותו הם ערך עליון עבורנו. מוצרי החברה ותהליכי העבודה והייצור, עומדים בתקני האיכות הגבוהים ביותר המקובלים בעולם ואנו חותרים לשיפור מתמיד. אנו מחויבים לנקוט באמצעים הנדרשים על מנת להגן על בריאות הצרכן ולספק מוצרים בטוחים לצריכה. אנו פועלים בהתאם לדרישות מחמירות ולתקנים הקשורים בייצור מזון ובטיחות במזון. מוצרינו מסומנים כנדרש ובאופן התואם את תכולתם ואנו פועלים למניעת הטעיית ציבור הצרכנים. אנו נמנעים מפרסום העלול לפגוע ברגשות הצרכנים. אנו קשובים לציבור הצרכנים ומחויבים לטפל בצורה אפקטיבית, במהירות, באחריות ובאדיבות בכל פניה המגיעה מצרכן. השימוש במידע המגיע מצרכנים משמש אותנו לצורך שיפור והתייעלות.

➤ יחסים עם לקוחות. המדיניות שלנו היא בניית מערכות יחסים ארוכות טווח עם לקוחותינו באמצעות מערכת מכירות, שיווק והפצה הוגנת תוך שמירה על מדיניות החברה ובהתאם לחוקי ההגבלים העסקיים. אנו נפעל בהתאם לחוקים ולסטנדרטים רלבנטיים בנושא פרסום. מדיניותנו אוסרת מתן הצהרות כוזבות ביחס למתחרים שלנו, ומתן או קבלת שוחד, מתנות לא הולמות ועניינים אחרים האסורים בשל ניגודי אינטרסים, כמצוין בקוד זה.

➤ ספקים. ההתקשרויות שלנו עם ספקים של מוצרים ושירותים צריכים להתבסס אך ורק על האינטרסים הטובים ביותר של חברתנו ועסקיה, הם צריכים לשקף מחיר הוגן עבור מוצרים ושירותים שהם מספקים לנו, וכן עליהם להיות מתועדים ומאושרים, על פי נהלי חוזים ונהלי בקרה פנימיים.

➤ הגנת מידע על אחרים. אנו מחויבים לנהוג במידע סודי של לקוחותינו ושותפינו העסקיים לפחות באותה קפדנות בה אנו נוהגים להגן על מידע קנייני או סודי שלנו. אנו מצפים מכל העובדים להשתמש בשיקול דעת בהגבלת גישה למידע סודי של לקוחותינו ושותפינו העסקיים ומתן גישה רק לאותם אנשים בחברתנו הצריכים לדעת מידע זה כדי לבצע את תפקידם.

➤ עסקים עם צד שלישי. אנו מצפים שיועצינו, סוכנינו, מוכרים משניים, מפיצים, קבלני משנה ושותפים עסקיים אחרים ידבקו בנהלים חוקיים ומקובלים. לצורך שמירת המוניטין של חברתנו, חשוב להימנע מעשיית עסקים עם חברות המפרות חוקים ישימים או שיש להן מוניטין שיכול לגרום נזק לעסקים שלנו. מדיניותנו אוסרת העסקת סוכנים או גורמי צד שלישי אחרים לעשות בצורה עקיפה מה שאנחנו כחברה לא נעשה במסגרת המדיניות שלנו על פי קוד זה.

4. תחרות

אנו מחויבים להתחרות ביעילות, אך באופן חוקי, בשווקים העסקיים שלנו.

➤ ציות לחוקים בנושא הגבלים עסקיים. חברתנו ועובדיה מחויבים לציית לחוקים בנושא הגבלים עסקיים ותחרות בלתי הוגנת. חוקים אלו משתנים ממדינה למדינה והם יכולים להיות מורכבים. עובדים שתפקידם קשור בחוקים בנושא הגבלים עסקיים, אחריותם כוללת את ידיעת החוקים הרלבנטיים לפעילויות העסקיות שלהם, והם צריכים לפנות למנהל אגף

כלכלה ובקרה, אשר ממונה על האכיפה הפנימית של ההגבלים העסקיים, אם עולות שאלות כלשהן בעניין זה.

➤ שיטות תחרות הוגנות. חברתנו מחויבת לתחרות על בסיס חוקי ואתי. אסור לעובדינו להשתמש באמצעים לא ראויים או לא חוקיים לרכישת מידע מתחרה שהוא סודי או השייך לאחרים. אסור לעובדינו להשתמש או למסור מידע סודי ו/או קניין רוחני שעשוי להיות בידם ממקום עבודה קודם עם מעבידים אחרים.

5. ניגוד עניינים

אנו מצפים מכל עובדינו להימנע מלהרשות לאינטרסים פרטיים שלהם להתערב, או להיראות כמתערבים, באינטרסים של חברתנו ככלל.

➤ כללי. אנו מצפים מעובדינו לקבל החלטות או להשתתף בהחלטות ובפעולות במסגרת עבודתם איתנו בהתאם למיטב האינטרסים של החברה שלנו ככלל, ולא על בסיס יחסים אישיים או טובות הנאה אישיות. למרות שבקוד זה מפורטים מספר קווים מנחים, אנו מצפים מעובדינו להפעיל שיקול דעת כדי להימנע מניגודי אינטרסים העלולים להשפיע באופן שלילי על חברתנו או על עסקיה, בין אם יש לנו תקנות מפורשות לאותו מצב מסוים או לא. אנו מצפים מהעובדים למסור לנו על כל מצב בו עלולים להיות מעורבים ניגודי אינטרסים לא הולמים או לא ראויים המשפיעים עליהם אישית או שמשפיעים על עובדים אחרים או על אלו שאתם אנו עושים עסקים, כמתואר בפסקה "הצגת שאלות ודיווח בנושאים הקשורים לקוד האתי".

➤ הפניות עסקיות. שום עובד בחברתנו אינו מורשה לנסות באופן אישי לתת או לכוון את עסקות החברה לחברות שבהן יש לבן משפחה או לחבר אישי אינטרס כספי או אחר, אלא אם אותה עסקה הועברה להנהלה וליועצים המשפטיים שלנו וקיבלה את האישורים הדרושים מהחברה.

➤ הזדמנויות עסקיות ושימוש במידע פנים. עובדים חייבים להימנע מלרכוש רכוש או לקחת לעצמם באופן אישי הזדמנויות עסקיות שהם למדים עליה באמצעות עיסוקם בחברה שלנו או דרך השימוש שהם עושים במידע של החברה. יש להשתמש במשאבי החברה ובנכסיה באופן אחראי ואין להשתמש במידע פנים ארגוני למטרות של רווח אישי או לטובת כל גורם אחר מלבד לצורכי החברה ולתועלתה. עובדי החברה, הנהנים מגישה למידע חסוי, אינם רשאים להשתמש במידע זה או לחלוק אותו לכל מטרה מלבד לצורך ניהול עסקי החברה. כל מידע שאינו ציבורי אודות החברה ייחשב למידע חסוי. השימוש במידע שאינו ציבורי לשם תועלת כספית אישית ו"הדלפה" לאחרים, העשויים להשפיע על קבלת החלטת השקעה או כל החלטה עסקית ביחס לחברה על בסיס מידע זה אינו חוקי.

➤ תחרות אסורה. עובדים לא רשאים להתחרות בנו בזמן שהם מועסקים אצלנו, ולא ליזום כל צעד מתחרה לנו בעוד הם מועסקים על ידי חברתנו. הנאמר לעיל לא ממעיט, בכל צורה שהיא, מכל התחייבות, מחויבות ו/או אחריות של העובד כלפי החברה בעניין זה, תחת כל חוזה שהוא, על פי חוק או לפי דיני היושר.

➤ תגמולים ופעילויות חיצוניות. כל זמן שהעובד עובד בחברתנו, אין הוא רשאי לעבוד או לחפש או לקבל תמורה אישית או תשלום מכל לקוח, ספק, מתחרה, מפיץ, מפיץ משני או שותף עסקי אחר של חברתנו, מלבד אם יש לכך אישור בכתב של מנהל מוסמך בחברתנו. אין להשתמש בסודות מסחריים ובידע לא ציבורי אחר ובמידע שהושג בחברתנו, בפעולות מחוץ לחברה או בדרכים אחרות שיכולות לגרום נזק לחברתנו.

➤ דירקטור חיצוני. עובדים נדרשים להשיג אישור מוקדם בכתב מחברתנו כדי לשמש כדירקטור, שותף כללי, מנהל, פקיד בכיר או עמדה דומה בכל ישות עסקית בבעלות פרטית או ציבורית, או כממונה בכל סוג של רשות או גוף ממשלתי או מעין-ממשלתי. רק שירות כדירקטור או נאמן באיגודים שלא למטרות רווח, העוסקים בפעולות צדקה, לא דורש אישור, אלא אם כן אותה פעילות יכולה לערב ניגודי אינטרסים לא ראויים.

➤ מתנות ותשר. המטרה של בידור עסקי ומתנות בסביבה מסחרית היא יצירת רצון טוב וקשרי עבודה תקינים ולא השגת יתרון בלתי הוגן מול ספקים ולקוחות. עובדי החברה או קרוביהם

אינם רשאים לקבל או לתת בשום מקרה מתנה, אירוח או בידור בקשר לפעילותם בחברה, אלא אם היא: (1) אינה מתנה במזומן (2) תואמת את המנהגים העסקיים הנהוגים (3) אינה בעלת ערך מופרז (4) אינה יכולה להתפרש כמתן שוחד או תשר (5) אינה מפרה כל חוק או תקנה. על העובדים להתייעץ עם הממונה עליהם בקשר לכל מתנה או הצעה למתנה שלגביה אינם מרגישים בטוחים או שלדעתם עלולה להיות לא-הולמת. בכל מקרה עובדים אינם רשאים לקבל כל דבר שיכול להיראות כיוצר ניגוד עניינים.

➤ אירוח עסקי. העובדים ידבקו במדיניות החברה כפי שהיא מתעדכנת מזמן לזמן ביחס לעלויות אירוח עסקי. מתן או קבלת הזמנות לארוחות סבירות, פעילויות עסקיות ציבוריות ופעילויות דומות שנעשות בתום לב הן מקובלות בדרך כלל, בהנחה שהעלויות אינן חורגות מפרופורציה למטרה העסקית ואינן יוצרות את הרושם של ניגוד עניינים.

➤ מדיניות החברה בנושאים אחרים. בנוסף לאמור לעיל, אנו מצפים מעובדים לציית למדיניות החברה בנושאים אחרים המתעדכנת מזמן לזמן.

6. ציות לחוק באופן כללי

אנו מצפים מעובדינו להיות מחויבים לציות פרואקטיבי לכל החוקים והתקנות הישימים הנוגעים לחברתנו ולעסקיה, בנוסף לחוקים שיש אליהם התייחסות במקומות אחרים בקוד זה. הפרות חוקים ותקנות מובילות לתוצאות חמורות. לכן, כאשר עולות שאלות או דילמות בנושאים משפטיים או אם נראה לעובדים שדרישות הקוד האתי מתנגשות עם מערכת החוקים עליהם להתייעץ עם הממונים או עם הממונה על הקוד האתי.

➤ נוהל של ציות כללי. עובדינו חייבים לציית לכל החוקים, התקנות והנהלים הישימים בכל מקום שבו אנו מנהלים את העסק שלנו. גורמים מתחרים, מטרות אישיות ולחץ מצד ממונים, לקוחות או אחרים לעולם לא יהיו סיבה מוצדקת להפרת החוקים הישימים.

➤ איסור מנהגים מושחתים. חל איסור על עובדינו להיות מעורבים בכל צורה של הונאה, כולל אבל לא מוגבל למעילה, גניבה, הסתרה או שימוש לא נכון בנכסי החברה, או זיוף נתונים.

➤ איסור על תרומות פוליטיות. אף אחד מעובדינו לא יתרום בשם חברתנו או למענה כל סכום במזומן, שירותים או רכוש מכל סוג שהוא עבור או בתמיכה לכל מועמד פוליטי, ועדה, יוזמה או פעילות. לא ייעשו שום מאמצי שדולה או מגעים בשם חברתנו או למעננו בלי אישור מוקדם של מועצת המנהלים שלנו.

➤ חוקי קניין רוחני. חברתנו מחויבת להגן על זכויות קניין רוחני. כמו כן אנו מחויבים למניעת העתקות לא מורשות של תוכנה ולכבוד והגנה על זכויות יוצרים. אנו מצפים מעובדינו לנהל את העסק שלנו ולהשתמש במערכות העסקיות ובמתקנים שלנו בדרכים המונעות כל הפרה של זכויות יוצרים, סימן מסחרי, תו תוצרת, פטנט, סודות מסחריים או זכויות קניין רוחני אחר הנמצאות בידי צד שלישי.

7. המחויבות שלנו איש לרעהו

אנו רואים בעובדים שלנו את הנכס העיקרי שלנו. אנו מחויבים להעניק לעובדינו סביבת עבודה בטוחה, בריאה, תומכת ומאתגרת תוך עידוד עבודת צוות ושיתוף פעולה. אנו שומרים על זכויות העובדים כנדרש עפ"י חוק ועפ"י ההסכמים. אנו מעודדים את עובדינו ליוזמות חדשות, מקוריות ויצירתיות לטובת החברה ולצורך השגת מטרותיה.

➤ יחס של כבוד והגינות בין עובדי החברה. כחברה התומכת בחופש הביטוי, אנו דוגלים במדיניות ה"דלת הפתוחה" ומאפשרים לעובדינו להעלות נושאים, בעיות או דאגות הקשורות לחברה בפני המנהל הישיר ואף בפני מנהלים אחרים עד לרמת מנכ"ל.

➤ הזדמנויות תעסוקה שוות. מדיניות החברה קובעת מתן הזדמנות שווה לכל העובדים באשר להעסקה, דרגות שכר, הכשרה ופיתוח, קידום ותנאי העסקה אחרים. כל החלטה הקשורה להעסקה תעמוד בכל חוקי העבודה והתקנות כפי שהינם בתוקף מעת לעת. אנו מתנגדים ושוללים בכל תוקף כל גילויי אפליה בכל הקשור להעסקת עובדים, על בסיס דת, גזע, מין, רקע

לאומי, מוצא, גיל, נכות, סטאטוס שירות צבאי, זהות מגדרית, נטייה מינית וכד' ופועלים כל העת למתן הזדמנויות תעסוקה שוות.

➤ איסור התנהגות מטרידה או מעליבה ואיסור אלימות. מדיניות חברתנו אוסרת התנהגות מטרידה או מעליבה מצד עובדינו איש לרעהו או כלפי אחרים, כמו למשל הערות בעלות גוון מיני שאינן מקובלות, הערות המבוססות על היבטים אתניים, דתיים או גזעיים, הערות לא עסקיות ואישיות אחרות או התנהגות הגורמת לאחרים להרגיש שלא בנוח בעבודתם אתנו. מדיניות חברתנו היא לספק לעובדים משני המינים סביבת עבודה מגוננת ונעימה החופשית מאלימות, איומים, מהטרדה, מינית או אחרת, כדי למנוע ניצול מזיק של סמכות, ולקדם שוויון בין המינים בעבודה. אנו מעודדים עובדים לדווח על הטרדה או התנהגות לא ראויה אחרת מיד כאשר היא מתרחשת. הטרדה מינית פוגעת בכבודו של האדם, בפרטיותו, בשוויון בין המינים, ביחסי העבודה ובסביבת העבודה וסותרת את מדיניות החברה. בנוסף לזק הנגרם לסביבת העבודה, הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית. עובדים נדרשים לדבוק במדיניות חברתנו בעניין זה, כפי שמורים החוקים והתקנות הקיימים. לחברה תקנון למניעת הטרדה מינית, אשר מפורסם על לוחות המודעות ובפורטל הארגוני. כאמור בתקנון, בכל מקרה של תלונה על הטרדה מינית ניתן לפנות לאחראית על הטרדה מינית של החברה. כמו כן, בכל מקרה של איום או התנהגות אלימה יש לדווח על כך באופן מיידי למנהל.

➤ בריאות ובטיחות. אנו מצפים מכל העובדים לעזור לנו לקיים סביבת עבודה בריאה, היגיינית ובטוחה ולדווח באופן מיידי על תנאים או חומרים לא בטוחים או מסוכנים, פציעות ותאונות הקשורות בעסק שלנו. חברתנו מחויבת לשמור על חוקי הבטיחות בעבודה ותקנותיהם, כולל אלו הנוגעים לכיבוי אש ואלו העוסקים בתקנות בטיחות המזון. אסור שעובדים יעבדו תחת השפעת חומרים העלולים לפגוע בבטיחותם שלהם או של אחרים. כל סוג של איום או פעולה של אלימות פיזית או הפחדה הם אסורים. עובדי החברה מחויבים במהלך העבודה, להשתמש באמצעי הגנה למען הבטיחות והבריאות שלהם, של עמיתיהם לעבודה ושל מוצרי החברה, כגון: אטמי אוזניים, בגדי עבודה, נעלי עבודה, כיסוי ראש וכד', הכול בהתאם לתפקיד ולאתר בו הם עובדים. כל עובד מחויב להכיר את נהלי הבטיחות המתאימים לתחום עיסוקו ולמקום עבודתו, להיות מודע לסיכונים ולדרכים להימנע מסיכונים אלו ומתאונות במהלך עבודתו. עליו לקיים את כל הוראות הבטיחות במלואן, להשתמש בציוד ובאמצעים שהחברה מעמידה לרשותו ולדווח מידית על כל מפגע או חשש לסיכון בטיחותי. כל מנהל יוודא כי כל עובדיו מכירים את נהלי הבטיחות ופועלים על פיהם.

➤ חומרים ממכרים. מדיניות חברתנו היא ליצור מקום עבודה נקי מחומרים ממכרים כגון אלכוהול וסמים. התמכרות לאלכוהול, השתכרות או שימוש בסמים עלולים לשבש את היכולת לבצע את העבודה במקצועיות, יעילות ובטיחות והם עלולים לגרום למשתמש בחומרים אלו להיקלע למצבים מסוכנים ובכך לסכן את עצמו, את הסובבים לו ואת מוצרי החברה. אנו אוסרים החזקה, שימוש, מכירה, רכישה או כל סוג של סחר בסמים. חל איסור על הימצאות סמים אצל עובדינו בשטח החברה, למעט סמים אשר ניתנו במרשם רפואי. אנו מצפים מעובדינו שיגיעו לעבודה צלולים וכשירים לעבודה.

➤ עישון במתקני החברה. אנו מקצים אזורים מיוחדים למעשנים. מטרתנו היא למנוע מכלל העובדים חשיפה לעישון פסיבי ולמנוע מפגעי עישון העלולים להתרחש. לפיכך, אסור בהחלט לעשן בשטחי החברה למעט באזורים שהוקצו לכך. יש להקפיד לכבות היטב את הסיגריות ולהשליכן לפחים המיועדים לכך.

➤ הופעה נאותה. אחד ממרכיבי קוד ההתנהגות האישית הוא מרכיב הלבוש ובמילים אחרות, איך אנו נראים בעיני הלקוחות, המבקרים בחברה, הספקים ועמיתינו בעבודה. לבוש הולם משדר מקצועיות, תפיסה רצינית של מקום העבודה, אך מעל לכל הוא משרת את ערך הכבוד לזולת. אנו מספקים בגדי עבודה, מדים ונעלים לבעלי תפקידים מוגדרים (אנשי מכירות, מחלקים, סדרנים, עובדי מפעל ועוד). עובדים אלו נדרשים להגיע במדים בהתאם למדיניות החברה. על כל העובדים להימנע מלבוש חושפני, כפכפים וכד' ובכך נכבד איש את רעהו ואת מקום עבודתנו ונתרום ליצירת סביבת עבודה נעימה.

8. אחריות חברתית

- לתת לאחרים – זה לתת לעצמך. איכות ומצוינות הינם ערכים מרכזיים ומימושם בא לידי ביטוי בפעילות ובמחויבות למען החברה והקהילה. הפעילות באה לידי ביטוי בפעילויות הקשורות בחברה הישראלית בכלל ובקהילה הקרובה אלינו בפרט.

9. אחריות סביבתית

- כחברה מובילה בתחום תעשיית המשקאות בישראל, החברה רואה בשמירה על איכות הסביבה ערך חשוב ביותר ומכירה באחריותה לפעול למען סביבה בריאה ונקייה יותר. החברה משקיעה מאמצים ומשאבים רבים במגוון תחומים על מנת להוביל ולשמש דוגמה בתחום זה ופועלת לשיפור מתמיד במערכת הניהול הסביבתי, למניעת זיהום סביבתי ולעמידה בדרישות החוק. במסגרת מדיניות האיכות, מגדירה הנהלת החברה יעדים ברורים למפעל והפעילות נבחנת באופן שוטף אל מול היעדים שנקבעו. אנו חותרים לשיפור הביצועים הסביבתיים שלנו ומשקיעים בכך משאבים ותשומת לב. נושאים של שימור אנרגיה, מים, טיפול בביו, שימוש בחומרי גלם ובמשאבי טבע אחרים, ניהול ראוי ונכון של חומרים ופסולת הינם נושאים משמעותיים ומוטלת עלינו אחריות לפעול בהתאם לדרישות לגביהם.

10. הצגת שאלות ודיווח בנושאים הקשורים בקוד האתי

- לאן להפנות שאלות. עובדים שיש להם שאלות בקשר לקוד זה, או בנושא כלשהו המופיע כאן, מוזמנים לפנות למנהל הישיר או למנהלת משאבי אנוש הממונה על הקוד האתי.
- קיימת הגנה על עניינים המועלים בתום לב. אנו מעודדים כל אחד מעובדינו לדווח על כל מקרה של התנהגות לא חוקית או לא אתית בתחום העסקי, שמעורבים בו אנשי החברה. איננו מפלים לרעה עובדים המדווחים לנו בתום לב. כמו כן, חברתנו לא תפטור ולא תפלה בכל בצורה אחרת, או תאיים או תטריד עובד בגין כל פעולה חוקית של העובד לצורך מתן מידע או עזרה בבדיקה מטעמנו, או מטעם כל רשות או סוכנות ממשלתית אחרת.
- איסור על תביעות כוזבות. מהווה הפרה של הסטנדרטים שלנו, והוא חל על כל עובד. אין לפרסם דו"ח, הטוען להתנהגות לא חוקית או לא אתית, שהעובד יודע שהוא כוזב.
- למי יש לדווח על אי בהירויות או חששות. עובד המעוניין לדווח או לדון בנושאים המפורטים במסמך זה, ידווח על כך באופן מידי למנהל הישיר שלו ו/או למנהלת משאבי אנוש של החברה הממונה על הקוד האתי. עובד המעוניין לדווח או לדון בכל עניין חשבונאי מאלו המוזכרים להלן, יכול לדווח על כך ישירות לסמנכ"ל הכספים. בנושאים הקשורים להגבלים עסקיים ניתן לפנות למנהל אגף כלכלה ובקרה של החברה, הממונה על האכיפה הפנימית של ההגבלים העסקיים. עובד שרוצה לדווח על עניין כלשהו בצורה אנונימית, חופשי לעשות זאת, ואנו נשמור על סודיות ההודעה, במידת האפשר בהתאם לחוקים הרלבנטיים. דיווחים שיש כוונה לדווח עליהם בסודיות, צריכים להישלח בכתב בדואר מבלי לציין את שם המדווח או כתובתו לכתובת החברה, לידי מנהלת משאבי אנוש.