

מבוא

חברת רד מחויבת לנהל את עסקיה ביושר, בהגינות ומתוך הקפדה על התנהגות אתית. החברה מאמינה כי התנהגות אתית עקבית ללא פשרות היא בעלת חשיבות מכרעת לרכישת אמון הלקוחות, השותפים העסקיים, הספקים והעובדים, והיא מפתח לקיום החברה ולהצלחתה בטווח הארוך.

מסמך זה מתאר את עקרונות ההתנהגות האתית ברד, ומפרט את מדיניות החברה בתחומים רלבנטיים.

החברה מצפה מכל עובד לנהוג בהתאם לקוד האתי, כמפורט במסמך זה. מעבר למחויבות משפטית, נדרש מכל עובד בחברה לעמוד בסטנדרטים גבוהים של התנהגות אתית במישור האישי והעסקי בעת ביצוע תפקידיו. התנהגות כזו מחייבת הפגנת יושר, אמינות ויושרה בכל תחומי עיסוקו ובכל מגעיו עם עובדים אחרים, עם החברה ובעליה, עם לקוחות וספקים, עם הציבור, עם הקהילה העסקית ועם גופים ממשלתיים וציבוריים.

מדיניות התנהגות אתית**עמידה בחוק**

מדיניות רד היא לקיים את החוקים הנהוגים במדינת ישראל, ואת החוקים הבינלאומיים הנוגעים לחברה או לניהול עסקיה בכל ארץ שבה היא מספקת מוצרים או שירותים. מעבר למחויבות המשפטית לציית לחוק, החברה שואפת גם להנהיג ולהציב דוגמה לחברות אחרות, כפועל יוצא מתחושת האחריות החברתית שלה.

כבוד לעובדים

כל עובד נהנה מזכויות יסוד בסיסיות ויש לנהוג בו יחס של כבוד, שוויון והערכה. כל עובד זכאי לחופש מחשבה, מצפון, דת והבעת דעה כל עוד אינו פוגע ברגשותיהם או בזכויותיהם של עובדים אחרים.

רד מחויבת לתת לכל עובד ולכל מועמד להיות עובד הזדמנות שווה בכל תחומי העבודה, במינוי לתפקידים ובקידום מקצועי. החברה אוסרת אפליה על בסיס גיל, גזע, עדה, מגדר, דת, מוגבלות, העדפה מינית, מצב משפחתי או דעה פוליטית.

רד מכבדת את הזכות לפרטיות של כל עובדיה, לקוחותיה וספקיה, ונוקטת משנה זהירות בטיפול במידע אישי, באחסונו ובמניעת הפצתו כדי להבטיח שמירה על פרטיות.

על עובדי רד להימנע מכל סוג של התנהגות גסה, אלימה או מאיימת כלפי עובדים אחרים בחברה כולל הטרדה מינית ואלימות פיזית או מילולית, ומכל פעילות העלולה לגרום לאווירה מעליבה, פוגעת או עוינת.

הגינות עסקית

הצלחת רד תלויה ביכולתה להקדים את מתחריה. עם זאת, לא כל האמצעים כשרים להשגת המטרה, וגם באילוצים של תחרות קשה יש להתנהל בהגינות, ביושר ותוך הקפדה על כללי האתיקה.

לרד יש מוניטין של חברה הגונה, הוגנת וישרה וכדי להמשיך ולשמור על שמה הטוב של החברה בקרב הלקוחות, השותפים, המתחרים והציבור מחויב כל עובד להמשיך ולהקפיד על עקרונות ההתנהגות הבאים:

הגינות כלפי הלקוחות – יש לנהוג בלקוחות ובשותפים בשוויון ובהוגנות. אם נוצר עימות בשוק בין מספר שותפים או לקוחות, יש לפתור אותו על בסיס של שיוויון והוגנות, תוך שמירה על האינטרס של החברה לטווח הארוך.

ישר ואמון – אין למסור ללקוחות, לשותפים, לעיתונות או לציבור מידע לא נכון על החברה, על הטכנולוגיות שלה, על מוצריה ועל איכותם, על לוחות זמנים (לפיתוח או לאספקה מייצור) ועל היבטים עסקיים אחרים, במטרה להונות או להציג מצג שווא.

תחרות לא הוגנת – אין להפיץ מידע כוזב, מטעה או מטיל קלון על מתחרים ועסקיהם בנושאים כגון יציבותם, הנזילות הכספית שלהם, מיומנותם, איכות מוצריהם או אמינותם כספק. יש להימנע משימוש לרעה בסודות מסחריים או במידע עסקי מסווג של המתחרים.

הימנעות משחיתות בעסקים

חברת רד ועובדיה מתחייבים לא לתת או לקבל שוחד, לא להציע או להיענות להצעת שוחד, לא לתת או לקבל תשלום כלשהו שאינו חוקי, גלוי ואתי, ולהימנע מכל פעילות עסקית מושחתת. בנוסף, אין להשתמש בכספי החברה לתמיכה בפעילות פוליטית מסוג כלשהו.

ניגוד עניינים

בעת קבלת החלטות או ביצוען יש לשקול רק את טובת החברה בכללותה, ולהימנע משיקולי תועלת אישית או קבוצתית או משיקולים הנובעים מיחסים אישיים. כמו כן יש להימנע מפעילות העלולה ליצור ניגוד אינטרסים בין העובד לחברה.

דוגמאות לניגוד אינטרסים:

הזדמנויות עסקיות – הפקת רווחים אישיים או סיוע לאחרים להפיק רווחים מהזדמנויות עסקיות שנתגלו תוך שימוש במידע עסקי של רד, או מתוקף תפקידו של העובד בחברה.

קשרים עסקיים עם חברות אחרות – ניהול עסקים פרטיים עם לקוחות רד, עם שותפים, עם ספקים או עם מתחרים. השקעה של זמן ומשאבים בכל פעילות עסקית חיצונית הגוזלת מזמנו של העובד ומסיטה את תשומת לבו מעבודתו השוטפת.

קשרים אישיים עם גופים אחרים – קבלת החלטות בנושאים הקשורים ליחסי רד עם גוף אחר, כאשר מתקיימים יחסים אישיים (משפחה, חברים) עם הצד השני.

טובות הנאה

במסגרת פעילויות השיווק וקידום המכירות של רד מותר לעובדים להציע ללקוחות, לקוחות פוטנציאליים או לשותפים טובות הנאה "צנועות" כגון מזכרות, מתנות, הזמנות לאירועים וכד' ובתנאי שטובות הנאה אלו הן חוקיות במדינה שבה הן ניתנות. לטובות הנאה "צנועות" יחשבו כאלו ששווין הכולל אינו עולה על \$100 לשנה לכל שותף עסקי (להוציא ארוחות עסקיות).

קבלת טובות הנאה ע"י עובדי רד במסגרת עבודתם בחברה מותרת כל עוד אין לקבלת טובות הנאה כל השלכה על העדפת הנותן על פני אחרים, ועל שיקולי העובד בקבלת החלטות הקשורות לנותן. אין לקבל טובות הנאה בסכום העולה על \$50 לשנה משותף עסקי (להוציא ארוחות עסקיות).

שימוש בנכסי החברה

לחברת רד נכסים חומריים, עסקיים, מסחריים ואחרים. כל שימוש בנכסי החברה יעשה באופן חוקי ואתי, ואך ורק לצורך קידומה העסקי של החברה, כדלהלן:

נכסים חומריים – כל הנכסים החומריים כגון מוצרים, חומרי גלם, ציוד בדיקה וייצור, ריהוט וציוד משרדי ישמשו אך ורק לקידום פעילותה העסקית של רד. יש לשמור על שלמותם ותקינותם ואין להשתמש בהם לצרכים פרטיים, אין למסור או להשאיל אותם לאחרים ואין למכור אותם או להיפטר מהם ללא אישור.

מידע סודי וקניין רוחני - חברת רד מכירה בחשיבותו של נושא הקניין הרוחני ובצורך לשמור על סודיות המידע בתעשיית התקשורת. חברת רד ועובדיה ינקטו בכל הצעדים הדרושים לשמור ולהעצים את הקניין הרוחני של החברה, ויימנעו מכל פגיעה בזכויות הקניין הרוחני של חברות אחרות.

עובדי החברה יימנעו מגישה למידע חסוי או סודי של החברה ומשימוש במידע מסוג זה, אלא אם המידע דרוש להם לצורך מילוי תפקידם. כמו כן יימנעו העובדים מהעברת המידע לאחרים, במהלך עבודתם ברד או לאחר מכן, אלא אם קיבלו אישור מהחברה. איסור זה חל גם על מידע סודי וקניין רוחני של חברות אחרות שעמן חתמה חברת רד על חוזה או על הסכם אי חשיפה (NDA).

מערכות מחשוב ותקשורת – מערכות המחשוב והתקשורת של רד הכוללות מחשבים אישיים, תוכנות ורשתות תקשורת ישמשו לצורכי החברה בלבד. אין להשתמש במערכות אלו לגישה, לאחזור, למשלוח, להפצה, להצגה, לאחסון או להדפסה של מידע שיש בו כדי להוליך שולל, להטריד, להשמיץ או לאיים, או של מידע שהוא בחזקת חומר תועבה, גזעני, פורנוגרפי, או כל מידע שאינו עולה בקנה אחד עם התנהגות חוקית, מקצועית ואתית.

ספקים וקבלני משנה

חברת רד ועובדיה יעשו כמיטב יכולתם לעבוד אך ורק עם ספקים וקבלני משנה המנהלים את עסקיהם ביושר, בהגינות, ע"פ החוק, הנמנעים משחיתות ומקפידים על התנהגות אתית.

יישום המדיניות

תחולה

מסמך זה חל על עובדי רד ומחייבם בכל היבטי פעילותם בחברה לרבות קבלת החלטות הנוגעות למסחר, להשקעות, ללקוחות, לשותפים, לקבלני משנה, לספקים, ובכל נושא הקשור לעיסוקם בחברה.

מסמך זה חל על כל פעילויות החברה בכל הארצות בהן היא מספקת מוצרים או שירותים. יתכן שבנסיבות מסוימות תעלה שאלה של פרשנות למסמך זה, ובמיוחד בארצות שבהן יש הבדל בין הדרישות והנהגים המקומיים לבין הסטנדרטים הבינלאומיים. חברת רד תעשה כמיטב יכולתה לפתור כל בעיה

בנושא אתיקה, משפט, סביבה וזכויות אדם הנובעת מסתירה לכאורה בין נוהגים מקומיים לבין דרישות מסמך זה.

הפצת מידע

מסמך זה יופץ לכל עובדי החברה ועובדים חדשים יקבלו עותק עם קבלתם לעבודה. המסמך בגרסתו האנגלית מופיע באתר החברה.

אחריות

כל עובד בחברה יקיים את האמור במסמך זה ויפעל ברוחו. שאלות והבהרות לגבי משמעותו או יישומו של סעיף כלשהו במסמך ניתן להפנות למנהל הישיר, לסמנכ"ל משאבי אנוש או למנהל המחלקה המשפטית.

על כל מנהל בחברה לוודא כי העובדים הכפופים לו מודעים לקוד האתי ומקיימים אותו. אחריות זו כוללת גם הסברה והדרכה לעובדים כדי להבטיח ידיעת הקוד והבנתו. מנהל, אשר נודע לו על הפרת הקוד ע"י אחד מהעובדים הכפופים אליו, ידווח על כך מיידית לאחד הסמנכ"לים בחברה.

הפרה של הקוד האתי עלולה להביא לנקיטת צעדים משמעותיים כלפי העובד המפר, כולל פיטורין, ו/או לנקיטת צעדים משפטיים כלפיו.

טיפול בתלונות על הפרת הקוד האתי

כל דיווח או תלונה על הפרה של קוד אתי זה ניתן להפנות למחלקת משאבי אנוש או לכל סמנכ"ל בחברה.

כל דיווח ייבדק ביסודיות וברגישות, תוך שמירה על סודיות מוחלטת.

חברת רד, עובדיה ומנהליה לא יפטרו, ישעו, יאיימו, יטרידו, יפלו לרעה, יתנקמו או יינקטו צעדים משמעותיים כלשהם כנגד עובד שדיווח על הפרת הקוד האתי ע"י עובד אחר. מאידך, החברה עלולה לנקוט בצעדים משמעותיים נגד עובד שמסר דיווח לא נכון בודעין ושלא בתום לב.

שאלות והצעות לשינויים

שאלות, הערות והצעות לשינויים זה יש להפנות למנהל המחלקה המשפטית. מסמך זה עשוי להשתנות מעת לעת ללא הודעה מוקדמת.