



הקוד האתי

זו הדרך שלנו

"אנו לא מתפשרים על ערכי יושר, הגינות ואמינות. אנו עומדים בהבטחותינו, אומרים את האמת שלנו גם כאשר זו אינה נעימה ודורשים מעצמנו ומאחרים את הסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. אנו משחקים ומנצחים – על פי החוקים"

מתוך ערכי קבוצת כלמוביל

תוכן עניינים

4	כלמוביל וצוות העובדים
5	שויון הזדמנויות בעבודה
5	מניעת הטרדה והטרדה מינית
6	בריאות ובטיחות
6	הופעה ולבוש
7	שמירה על רכוש ונכסי החברה
8	יחסי גומלין עם בעלי עניין
9	מניעת ניגוד עניינים
9	קבלת מתנות והטבות עסקיות
10	מניעת שוחד ושחיתות
10	שמירה על מידע סודי ומידע פנים
10	סחר בינלאומי
11	מעילות והונאות
12	הסביבה העסקית
13	יחסים עם לקוחות
13	יחסים עם ספקים
13	יחסים עם המתחרים
13	העברת מידע לתקשורת
14	שימוש במדיה חברתית
15	דיווח על חשד להפרת מדיניות החברה והגשת תלונה

קבוצת כלמוביל פועלת בענף התחבורה כבר למעלה מ-100 שנה. אנו מעסיקים מעל אלף עובדים ומשרתים אלפי לקוחות. עם הגודל וההשפעה מגיעה גם האחריות. קבוצת כלמוביל שמה לה למטרה להיות החברה המובילה ואמת המידה בענף התחבורה. אנו מבקשים להקנות ערך מוסף, הנאה, תחושת שייכות וגאווה לכל לקוחותינו, עובדינו ושותפינו העסקיים.

כחברה מובילה בתחומה, אנו שואפים לקיים תרבות עסקית וארגונית הוגנת וערכית עבור עובדינו, המנהלים ונושאי המשרה ולהטמיע את ערכי האתיקה כחלק אינטגרלי ובלתי נפרד מפעילותינו העסקית.

בכלמוביל אימצנו מערכת ערכים וכללים מנחים להתנהגות. ערכים אלו מהווים עבורנו את כללי ותהליכי הליבה שלנו שגובשו לכדי הקוד האתי שלפניכם. אנחנו מחויבים לסטנדרטים הגבוהים ביותר של יושרה, שקיפות, אנושיות, אחריות עסקית, אמינות והגינות, בכל מישורי הפעילות של החברה.

הקוד נועד לתת לנו את המסגרת להתנהגות הראויה, משמש כמדריך ועוזר בניהול ופתרון של דילמות אתיות. הקוד משמש כ"מצפן" להתנהגות נכונה והוא אינו יכול לקבוע באופן מפורש את דרך הפעולה המתאימה לכל מצב ומצב. במקרים בהם עולה דילמה אתית ובהיעדר הוראות מפורשות, עלינו לשאול את עצמנו מהו הדבר הראוי לעשות, מהי ההתנהגות הנאותה על פי ערכי החברה והקוד האתי שאימצנו לעצמנו.

אנו רואים חשיבות עליונה בכך שכל אחת ואחד מעובדינו יקרא ויאמץ את ערכי הקוד, על מנת שיחד נפעל ונקיים תרבות ארגונית ראויה וערכית.

אנו נמשיך לפעול ולדבוק במה שהקוד האתי מייצג ובאמצעותו נמשיך להוביל את החברה לעוד הצלחות והישגים.

בברכה,

צביקה פולק

מנהל כללי

ד"ר שמואל חרל"פ

יו"ר הקבוצה



לזהות שאנחנו תמיד בכיוון הנכון

כלמוביל וצוות העובדים

<< כלמוביל רואה את העובדים כשותפים מלאים לעשייה, להתפתחות ולהצלחת החברה. כשותפים לדרך מערכת היחסים בכלמוביל מבוססת על אמון, כבוד הדדי, הקשבה והערכה. חשוב שעובדי החברה יחוו בכל עת ובכל מצב, כי הם עובדים בסביבה הוגנת, מפרגנת, אמינה, מקצועית, עניינית ובטוחה. כבוד הדדי ויחסי אנוש טובים הם מרכיב חיוני להצלחתנו. עובדים הבאים לעבודה בתחושה טובה ובטוחה – הם נדבך מרכזי ביכולת לשמור על ההצלחה והמוניטין של החברה, לאורך זמן.

הנהלת החברה פועלת ללא לאות ומשקיעה משאבים רבים ביצירת תרבות ארגונית הדוגלת בכללים אתיים וביישום קוד זה – על כל עובד, מנהל ובעל תפקיד בכלמוביל ליישם את הקוד ולהיות קשוב וערני לאופן בו הוא מיושם בסביבה הארגונית והעסקית, בה אנו פועלים.

שוויון הזדמנויות בעבודה

אנו בכלמוביל מעניקים לכולם הזדמנות שווה ומעודדים גיוון תעסוקתי. אנו מאמינים כי הרקעים והתרבויות השונים מהם אנחנו מגיעים, מעשירים את סביבת העבודה שלנו. לפיכך אנחנו מתחייבים לגייס, להעסיק, לקדם ולתגמל עובדים על סמך כישוריהם ויכולתם למלא את תפקידם על הצד הטוב ביותר, ללא אפליה מכל סוג שהוא. אנו שואפים להעסיק עובדים שיכלו לתרום להצלחת החברה והמוכנים למצות את מלוא הפוטנציאל הטמון בהם. מתוך כך, אנו נוקטים במדיניות של שוויון, מספקים הזדמנויות תעסוקה שוות ומטפלים בכל פנייה ללא אפליה מחמת דת, גזע, מין, גיל, מוצא לאומי, מוגבלות, הריון, העדפה מינית, מצב משפחתי או כל תכונה אחרת שאינה עניינית.

נושאי המשרה בכלמוביל מחויבים להבטיח כי הליכי הגיוס, הניוד והקידום יתבצעו על בסיס שיקולים עניינים בלבד כגון: הכישרון, הכישורים, המיומנות וההישגים המוכחים של המועמד.

מניעת הטרדה והטרדה מינית

אנו בכלמוביל פועלים ללא פשרות ליצירת סביבת עבודה נטולת איומים, עוינות או התנהגות פוגענית ודורשים מכל העובדים להיות שותפים למאמץ זה.

בכלמוביל חל איסור מוחלט על הטרדה מכל סוג שהוא – במילים, במעשים או בהתנהגות. אנו ננקוט בגישה של "אפס סובלנות", כלפי כל מי שינהג או ישתף פעולה עם התנהגות שכזו.

הטרדה עלולה להתבצע גם באמצעות רמיזות, הבעות פנים, שפה שאינה הולמת, מחוות גסות, כינויים, השמצות, גינויים, קריקטורות, בדיחות, איומים ועוד. אנו מאמינים כי התנהגות מסוג זה פוגעת בסביבת העבודה ואווירת הצוות, שאנו שואפים לטפח בחברה.

הטרדה מינית תיחשב, בין היתר, כל אחד מהבאים:

- סחיטה באיומים בעלת אופי מיני
- ביצוע מעשים מגונים
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו הופנתה ההתייחסות, הראה שאינו מעוניין בה.
- התייחסות מבזה או משפילה ביחס למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו
- התייחסות בכתב ו/או בעל פה ו/או באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי לרבות באמצעות מכשיר מדיה כלשהו

אנו אוסרים על הטרדה מינית בכל צורה שהיא ונפעל בחומרה בנוגע לכל חשד להטרדה מינית, על ידי גבר או אישה. חשוב שתדעו! קיום מערכת יחסים, גם אם בהסכמת שני הצדדים, עלולה להתפרש כהטרדה מינית. על פי חוק, חל איסור על קיום יחסים רומנטיים בין מנהל/ת לעובד/ת, שקיימים ביניהם יחסי מרות, הדבר ייחשב להטרדה מינית, גם אם לא הובע סירוב על ידי העובד. יחסים רומנטיים בין מנהל/ת לעובד/ת (גם אם אין ביניהם יחסי כפיפות ישירים), מחייבים הצהרה ודיווח מידי למשאבי אנוש.

עובד הסבור כי הוא או עובד אחר הוטרד או הוטרד מינית או הופלה, מתבקש לפנות לממונה על מניעת הטרדה מינית בכלמוביל- מירית שגב – mirit.segev@colmobil.co.il.

בריאות ובטיחות

אנו רואים חשיבות רבה בשמירה על הבטיחות והבריאות של עובדינו ושל קהל לקוחותינו, בכל מקום בו אנו פועלים. אנו דואגים לעובדינו ומבקשים לשמור עליהם. אנו פועלים בהתמדה למען שיפור הבטיחות, באמצעות הטמעת תרבות בטיחות לפיה על כל עובד מוטלת האחריות האישית לדווח על מפגעים וסיכונים ולגלות יוזמה אישית, לשם שמירה על סביבת עבודה בטוחה ובריאה, כדי שנוכל כולנו ליהנות מיתרונותיה.

על כל עובד להכיר את נהלי הבטיחות המתאימים לכל עיסוק ותהליך, את הסיכונים האפשריים ואת הדרכים למניעת תאונה ופגיעה מסיכונים אלה. כעובדי החברה הנכם מחויבים לקיים את הוראות הבטיחות במלואן ולהשתמש בכלים ובציוד, שאנו מעמידים לרשותכם.

שימו לב! חובת דיווח – על העובד לדווח ללא דיחוי לממונה או למנהל הביטחון על כל אירוע בטיחותי, תאונת עבודה, עבודה לא בטיחותית, עבודה מסוכנת, מפגע בטיחותי או בריאותי או אירוע העלול לגרום לפגיעה בגוף או ברכוש.

לבטיחות האישית ובריאות עובדינו ישנה חשיבות עליונה:

- גילוי אלימות פיזית או מילולית אסור בתכלית האיסור.
- עובדי החברה לא יעבדו תחת השפעת סמים ואלכוהול. אין להחזיק או להשתמש בסמים אסורים או באלכוהול בעת שהייה בסביבת העבודה. עובד הנדרש לצרוך סם רפואי (תרופות), אשר עלול לפגוע ביכולתו בביצוע העבודה חייב להודיע לממונה עליו או למשאבי אנוש באופן מידי.
- אין להביא נשק חם, חומרי נשק או חומרים מסוכנים אחרים לסביבת העבודה, אלא אם נתקבל אישור לכך מראש.

הופעה ולבוש

הופעה חיצונית הולמת הינה חלק מהתרבות במקום העבודה. חשוב כי נכבד את מקום העבודה שלנו ואת אלה עימם אנו נמצאים במהלך העבודה כמו חברינו לעבודה, לקוחותינו וספקינו.

לבוש חושפני או מרושל עלול לייצר חוסר נוחות אצל אחרים, ולהיתפס כמזלזל או פוגע. על ההופעה והלבוש שלנו להיות ייצוגיים ומכובדים, להקרין רצינות, כבוד והערכה – לחברינו לעבודה וללקוחותינו.

שמירה על רכוש ונכסי החברה

כל אחד מאתנו אחראי על שמירת רכוש החברה ומשאביה המצויים תחת ידו או בטיפולו. נכסי החברה כוללים את כל הנכסים הפיזיים והדיגיטליים, אותם או כחברה מספקים לכם העובדים לצרכי ביצוע עבודתכם וכוללים בין היתר את: רכבי החברה, ציוד עבודה, ציוד משרדי, ציוד מחשב, קבצים אלקטרוניים, התכתבות דואר אלקטרוני וכל אמצעי מדיה אלקטרוני אחר.

נכסי החברה משמשים למימוש מטרותינו העסקיות. כלמוביל משקיעה מאמצים ומשאבים רבים ברכישתם ובפיתוחם, ומקפידה כי ייעשה בהם שימוש נאות. כעובדי החברה מוטלת עלינו האחריות לשמור על רכוש החברה ולהגן על נכסיה.

חל איסור להשתמש במשאבים אלה למטרות אישיות וכל שימוש בהם צריך להתבצע בהתאם לאישור מתאים של החברה.

אין לעשות שימוש בנכסי החברה למטרות רווח או תועלת אישית או לפעילות שאינה קשורה לפעילות החברה. אין לעשות כן גם מחוץ למסגרת שעות העבודה.

בנהיגתך ברכב חברה, אינך אדם פרטי, אלא שגריר של החברה. לכן הינך נדרש להקפיד על הוראות כל דין וכללי התנועה, לשמור על תקינות הרכב ומראהו.

יש להתריע בפני הגורמים המתאימים (מנהל הבטיחות, הממונה הישיר, חטיבת טכנולוגיות, עסקיות וכיו"ב) על כל מפגע העלול לסכן את שלומם של העובדים ו/או הלקוחות, או עלול לחשוף את החברה לנזקים ו/או סיכונים. כללים אלו חלים גם על רכוש ונכסים של לקוחותינו, המופקדים בידינו, ולפיכך, עלינו לשמור על רכוש זה – כאילו היה שלנו.



לדעת שבחרנו בדרך הישרה

יחסי גומלין עם בעלי עניין

<< כל אחת ואחד ממנהלי ועובדי כלמוביל מייצג את החברה ואת ערכיה ועל כן עליו לשמש דוגמא אישית בתוך החברה ומחוצה לה.

עובדי ומנהלי כלמוביל מחויבים לוודא כי פעילותם עולה בקנה אחד עם ערכי החברה, החוקים, התקנות והנהלים של החברה, לרבות החוקים והרגולציה החלים במדינות למולן הם פועלים. הציות לחוקים והנהלים הנו תנאי הכרחי המהווה את הבסיס לשמירה על סטנדרטים איכותיים ומקצועיים של התנהלות ארגונית ועסקית.

בכל תהליך אליו נדרשים עובדי החברה, יש לקבל החלטות ערכיות, מקצועיות וענייניות לטובת האינטרסים של כלמוביל. כעובדי החברה יש להימנע ממצבים שבהם עשויה להעלות השאלה אם היינו נתונים להשפעה בלתי הולמת, כאשר קיבלנו החלטה עסקית מסוימת. במצבים בהם עובדי ומנהל החברה לא בטוחים כיצד עליהם לפעול יש לברר מול הגורמים הרלוונטיים בצורה שקופה וגלויה.

מניעת ניגוד עניינים

ההחלטות, שאנו מקבלים בחברה מבוססות על שיקולים עסקיים נקיים ועניינים נעשות לטובת כלמוביל, עובדינו ולקוחותינו, ללא מעורבות שיקולים זרים כלשהם.

ניגודי עניינים מתרחשים, כאשר אנו כעובדים מקדמים במסגרת מילוי תפקידנו, נושא שיש לנו עניין בו ועושים שימוש בסמכויות הנתונות לנו, נותנים עדיפות לאינטרסים אישיים (אינטרס כלכלי או רווח אישי של עובד בחברה או קרוביו או גופים הקשורים אליו), חברתיים, כספיים על פני האינטרסים של החברה.

כאשר אנו נמנעים ממצב של ניגוד עניינים, לרבות מראית עין של ניגוד עניינים, אנו יכולים לפעול על פי שיקול דעת עסקי נבון, לטובת כלמוביל, ולא על מנת לקדם אינטרסים אישיים, או להשיג השפעה בלתי הוגנת ותועלת אישית.

לשם כך, עובד בחברה לא יקבל החלטות או יקדם החלטות במידה וקיים סיכוי לניגוד עניינים או עניין אישי שלו.

- עובד החברה יודיע בכתב לממונה עליו, על קיומו של חשש לניגוד עניינים פוטנציאלי או ממשי בעבודתו. הממונה, בהיוועצות עם היועץ המשפטי של החברה ינחה את העובד כיצד לפעול בנסיבות העניין.
- עובדינו ימנעו מכל פעולה, מעורבות בהחלטה או מעורבות בהליכי התקשרות שעלול להיות להם בהן עניין אישי, או שעלול להיווצר בגינם חשש למצב של ניגוד עניינים בין מילוי תפקידו בחברה לבין אותה פעולה ו/או החלטה.
- עובד הנמצא בקשר עם לקוחות, ספקים וקבלנים, ימנע מלתת יחס מועדף המיועד לתועלתו האישית או לתועלתם של קרוביו.

קבלת מתנות והטבות עסקיות

בהמשך לסעיף הוקדם, ועל מנת להבטיח כי החלטות בנוגע להתקשרויות עסקיות תתקבלנה משיקולים עסקיים ועניינים. אין מקום לשיקולים זרים כגון מתנות או הטבות עסקיות בהחלטות אלו – ומשכך אין לקבל מתנות והטבות עסקיות מספקים ו/או שותפים עסקיים.

מתנה או הטבה יכולה להתבטא בין היתר ב: כסף, שווה כסף, נכס, מוצר, תרומה, הנחות על מחירי מוצרים, הזמנות, כרטיסי מנוי או כרטיסים לאירועים או למתקנים או כל טובת הנאה אחרת בעלת ערך חומרי.

נושאי המשרה, המנהלים והעובדים בחברה לא יקבלו, לא יציעו ולא יעניקו מתנות ו/או הטבות עסקיות, בעקיפין או במישור, מכל אדם או תאגיד, ולאדם או תאגיד, אלא אם כן הם עומדים בהנחיות הבאות:

- שווי המתנה סימלי (כגון עט, אביזר משרדי, לוח שנה, זר פרחים או שוקולד).
- גובה ותדירות הפעמים שההטבה או ההנחה הוצעה, סבירה.
- קבלה או מתן ההטבה אינם מהווים עבירה על חוק או מנהג מקובל במדינה או בשוק או בחברה שבה נערכת העסקה.
- קבלת ההטבה אינה משפיעה על שיקול דעתו של המקבל או המעניק.
- קבלת ההטבה אינה מסכנת את מוניטין החברה.
- מתנה לרגל אירוע אישי או משפחתי בשווי סביר ונאות בנסיבות העניין.

מניעת שוחד ושחיתות

שוחד ומעשי שחיתות, בנוסף להיותם בלתי חוקיים, גורמים נזק לעסקים שלנו ומנוגדים לעקרונות הליבה של כלמוביל בנוגע לדרך הנכונה לנהל עסקים. כמו כן, כלמוביל עשויה להיות חשופה לאחריות בגין מעשי שחיתות שנעשו על ידי צדדים שלישיים, אשר פעלו מטעמה.

שחיתות ושוחד הנם אסורים בתכלית האיסור. כלמוביל נוקטת במדיניות של "אפס סובלנות" כלפי כל מקרה הנגוע בשוחד או שחיתות.

אנו מתחייבים ליישום כללים למניעת שוחד ושחיתות בכל הדרגים, החל מרמת הדירקטוריון וההנהלה ועד לרמת העובד הבודד.

איש מצוות העובדים לא ישלם, יקבל או יציע טובת הנאה כלשהי על מנת להשיג יתרון עסקי פסול למול גורמים ממשלתיים, עובדי ציבור, ספקים, מתחרים, לקוחות או צד שלישי כלשהו. הצעה או קבלה של הטבות מספקים או לקוחות תעשה אך ורק בהתאם לנהלים, קריטריונים ואישורים שקבעה החברה.

שמירה על מידע סודי ומידע פנים

במסגרת עבודתנו בחברה, אנו לעיתים נחשפים למידע סודי ומידע פנים, אשר עלינו לנהוג בו באחריות רבה, להפעיל שיקול דעת ולנהוג בו בכובד ראש. למידע מסוג זה יש כח רב, אשר יכול לפגוע באינטרסים של החברה, הלקוחות, הספקים ועובדים אחרים.

מידע סודי כולל את כל המידע שאינו ציבורי ועשוי להיות מועיל למתחרים או לפגוע בחברה או בלקוחותיה, במידה ויפורסם. מידע סודי יכול לכלול, אסטרטגיות ותוכניות שיווק, נתוני מכירות, מידע פיננסי, רשימת לקוחות, רשימת ספקים, החלטות הנהלה, טכניקות ייצור וכיו"ב.

מידע זה הוא כאמור מידע סודי ויש לשמור עליו ככזה. אין לחשוף את המידע או להעבירו לאחרים. יש לשמור על המידע מפני גניבה או פגיעה בכל אמצעי סביר, שהחברה מעמידה לרשותנו.

זכרו! מסירת מידע סודי ומידע פנים לגורמים שאינם מורשים, עשויה לגרום לפגיעה חמורה בתהליכים העסקיים של כלמוביל ולהקנות למתחריה יתרון בשוק העסקי. שמירת סודיות זו חלה גם בקרב מקורבים וחברים.

סחר בינלאומי

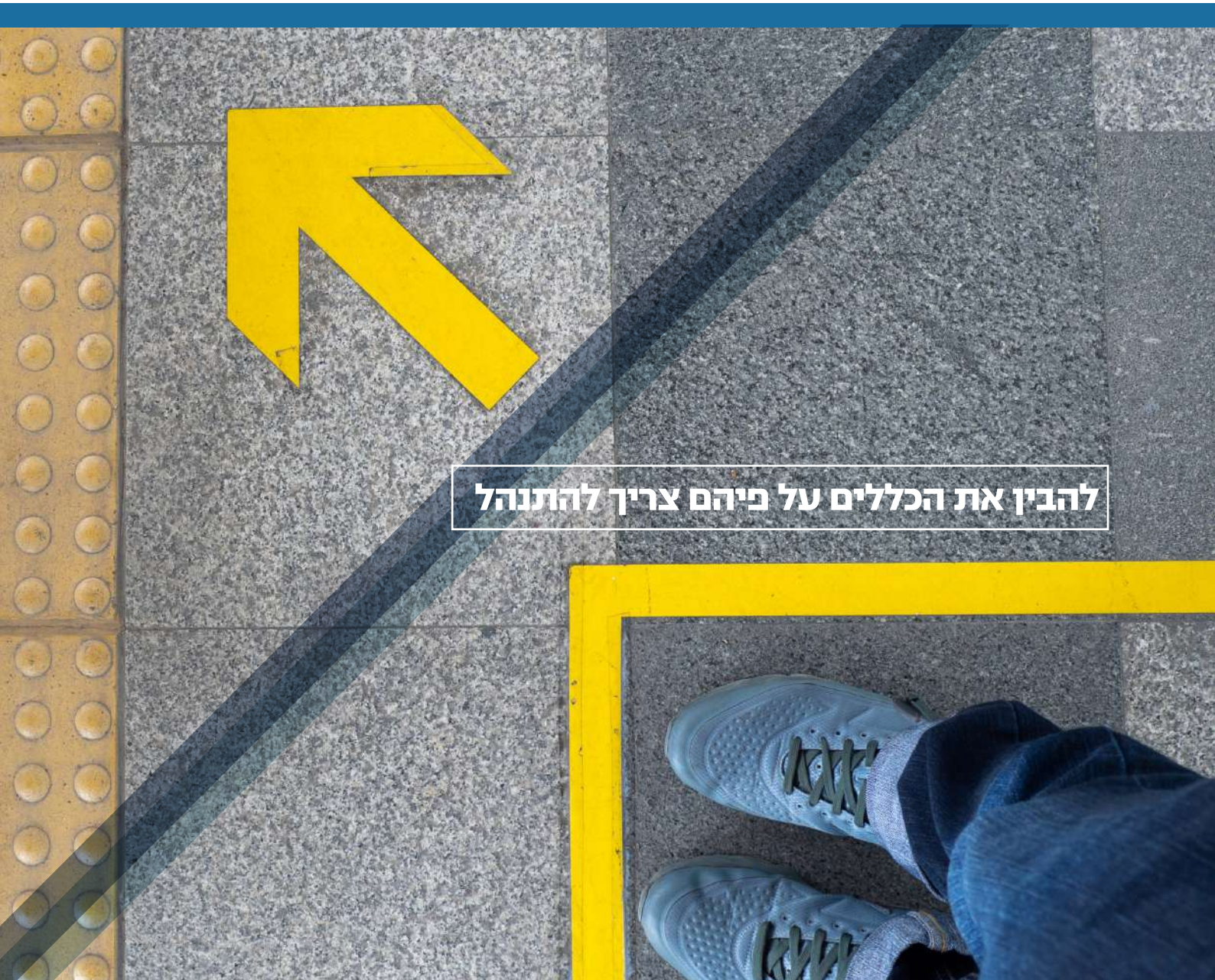
כלמוביל מקיימת עסקים עם מדינות שונות ברחבי העולם ולעיתים חוקים של מדינה או תחום שיפוט מסוימים חלים על עסקאות או פעילויות המתרחשות במקום אחר. ככלל, יבוא ויצוא טובין ושירותים לתוך מדינה מסוימת כפוף לחוקים ולתקנות של אותה מדינה. עובדי החברה מחויבים לוודא כי כל פעילות סחר של כלמוביל מחוץ לישראל עומדת בכל דרישות החוק החלות בנושא לרבות – אגרות, מסים, ערבויות וביקורות, וכי כל המידע שניתן לשלטונות הוא מדויק ואמיתי.

עובד לא ינקוט בפעולה כלשהי כדי להתחמק מכל תעריף, חיוב או דרישה רלוונטית אחרת לגבי יבוא/ייצוא טובין.

מעילות והונאות

אנו בכלמוביל רואים בחומרה כל מעשה מעילה, הונאה ומרמה וננקוט בצעדים משמעותיים ו/או משפטיים כלפי כל עובד, שיהיה מעורב בצורה זו או אחרת במעשים מסוג זה. אי דיווח על התנהגות פסולה כאמור, מהווה הפרה של קוד זה.

מעילה היא פעילות מכוונת של מרמה לצורך השגת רווח לא הוגן או לא חוקי. מעילה עשויה לכלול דיווח כספי כוזב, שימוש לא הוגן בנכסים, שוחד ושחיתות. עובד לא יבצע או ישתתף בכל מעשה מעילה, הונאה או רמאות. בכל מקרה בו עולה חשד להתרחשותו של מעשה מעילה על העובד לדווח על כך לממונים עליו ו/או לגורמים המקצועיים הרלוונטים בחברה.



להבין את הכללים על פיהם צריך להתנהל

הסביבה העסקית

<< כלמוביל פועלת במטרה שפעילותה העסקית אל מול השותפים העסקיים שלה תעשה תוך אחריות, יושרה, הוגנות ואכפתיות. הספקים והלקוחות של הקבוצה מהווים נדבך חשוב ביכולתה לגדול ולהתפתח באופן מתמיד והקבוצה מאמינה בחשיבותה של שותפות אמיתית ושל הדדיות בפעילות העסקית המשותפת. כלמוביל מצפה כי ערכי האתיקה על פיהם היא נוהגת, ייושמו על ידי עובדיה, נושאי המשרה, הדירקטורים, העובדים הזמניים ועובדי הקבלן בכל ממשק ותהליך המתנהלים מול לקוחות, ספקים, מתחרים וכלל הסביבה מולה היא פועלת. בנוסף, כלמוביל דורשת גם מהגורמים שעושים עסקים מול הקבוצה, שיפעלו בהתאם לאותם עקרונות לרבות ספקים, סוכנים ומפיצים.

יחסים עם לקוחות

אנו קשובים לרצונות והצרכים של לקוחותינו ועושים ככל שביכולתנו להעמיד לרשותם פתרונות כוללים ושירות מקצועי ואיכותי ברמה ובאופן, אשר יהיו מעבר לציפיותיהם. אנו שואפים לעמוד בציפיות הלקוחות ואף להתעלות עליהן, תוך בקרה מתמדת של הבטחת איכות וביצוע.

אנו רואים חשיבות רבה בכך שלקוחותינו ייהנו משירות הוגן ואמין ולכן דורשים מעובדינו, כי כל קשר עסקי עם לקוחות יאופיין בהגינות, כבוד, ישרה מקצועית ושקיפות.

יחסים עם ספקים

אנו שואפים לבסס מערכת יחסים קרובה והוגנת עם הספקים שלנו על בסיס כבוד הדדי. החלטות בדבר בחירת הספקים חייבות להיות תמיד החלטות עסקיות המתקבלות בהתאם למבחנים אובייקטיביים ובהסתמך על שיקולים ענייניים. בעת בחירת ספק אנו שמים דגש ואיננו מתפשרים על מקצועיות, אמינות, איתנות, איכות המוצר או השירות וסבירות המחירים. הבחירה מבוצעת בצורה הוגנת, ביושר וללא משוא פנים. אנו מצפים מעובדינו לקיים יחסי עבודה נעימים ומקצועיים ולפעול בשיתוף פעולה עם הספקים שלנו.

יחסים עם המתחרים

אנו פועלים באופן מתמיד כדי להיות מובילים בכל תחום בו אנו עוסקים, אנו שואפים להמשיך ולהוביל את השוק, כל זאת תוך כבוד והערכה למתחרינו ושמירה על כללי תחרות הוגנת. אנו מקפידים על כך ודורשים מכם עובדי החברה להמשיך ולקיים את פעילותה העסקית של כלמוביל בצורה ישרה והוגנת ובכלל זה להתייחס בכבוד למתחרים שלנו. אנחנו מתחייבים לשמור על כללי משחק הוגנים וראויים מול ועם מתחרינו. אנחנו מתחייבים לא להשיג מידע הנוגע ללקוחותינו או למתחרים שלנו בדרכים שאינן חוקיות או בלתי הולמות.

העברת מידע לתקשורת

אמצעי התקשורת ממלאים תפקיד חשוב בבניית תדמית החברה ובהעברת מידע לציבור הרחב, לאור זאת אנו מחויבים לספק עבורם מידע עדכני, מדויק ואמין. מידע מסוג זה מאפשר לנו לפעול ביושרה בקשרינו עם הציבור הרחב ועם בעלי עניין אחרים.

המידע המועבר לאמצעי התקשורת יועבר אך ורק על ידי הגורם האחראי והמוסמך לכך בחברה, שלו הניסיון והמיומנות המקצועית לפעול למול התקשורת. עובד אשר לא הוסמך לכך אינו רשאי למסור מידע כלשהו, שאינו ברשות הציבור, בנוגע לחברה, לנציגי התקשורת.

עובד המקבל פנייה מכלי תקשורת מתבקש להפנותה למנהל החטיבה הרלוונטי.

שימוש במדיה חברתית

אנו מודעים לחשיפה ולשימוש ההולך וגובר במדיות הטכנולוגיות והרשתות החברתיות, המהוות כיום זירה שיווקית להעברת מסרים מסחריים ובעלות משקל בבניית תדמית למותגים וחברות. סוג התקשורת שמתנהל ברשתות החברתיות הוא לרוב משוחרר וא-פורמאלי. עם זאת, אנו מצפים כי כללי ההתנהגות האתיים החלים עליכם כעובדי כלמוביל, ייושמו גם במהלך התנהלותכם ברשתות החברתיות למטרות פרטיות. אנו נדרשים לפעול ברשתות החברתיות בזהירות תוך הקפדה על אי חשיפת מידע עסקי, הפרדה ברורה בין עמדות פרטיות לארגוניות ומודעות להשפעות אפשריות הנובעות מתפקידנו בארגון. בעובדי החברה הנכם אחראים לתכנים המפורסמים על ידכם ברשת. יש לזכור כי פרסום או הבעת דעה נותרים חשופים לקהל לאורך זמן ועל כן ראוי להקדיש להם מחשבה, טרם פרסומם.

- כעובדי החברה הנכם מתבקשים להשתדל לנהל שיח מכובד תוך שמירה על איפוק ורוח טובה. חשוב לנהל שיח שאינו מתלהם, תוך הימנעות מאלימות מילולית.
- אנו נדרשים לעשות שימוש אחראי בכל מידע אליו אנו נחשפים במסגרת עבודתנו, בין אם מידע פנימי או מידע השייך ללקוח ולהקפיד על שמירת הסודיות. יש להימנע מפרסום תכנים סודיים, ומידע סודי של כלמוביל, לרבות פרטים/תמונות/סרטונים אודות, לקוחות, עובדים, מוצרים שטרם שווקו, ספקים וכיו"ב, וזאת מבלי שנתנה לכך הסכמתם או הסכמת הגורמים הרלוונטיים בכלמוביל.
- במידה ואתה כעובד כלמוביל נתקל בתוכן הקשור לחברה או מקבל פנייה ברשת החברתית בנוגע לפעילותה, עליך להפנות את תשומת הלב של הממונה עליך או למנהלי החטיבה הרלוונטיים ולפעול בהתאם להנחיותיהם.
- במקרים בהם יש לך כעובד ביקורת אישית כלפי כלמוביל, תוכל לעשות זאת בדרך המקובלת באחד מאמצעי הדיווח הנזכרים בקוד זה, לרבות דיווח אנונימי בקו החם. יש להימנע מפרסום ביקורת אישית ברשת.
- כעובד החברה באם נמצא בקשר חברתי ברשת עם לקוח ו/או ספק של כלמוביל, הנך מתבקש להקפיד על שיח מקצועי כשם שהיה מתקיים במהלך העסקים הרגיל, שלא באמצעות המדיה החברתית.
- שימוש בלוגו וכתובתה של כלמוביל יעשה אך ורק על-ידי גורם שהוסמך על ידה או גורם שקיבל אישור מטעמה.

דיווח על חשד להפרת מדיניות החברה והגשת תלונה

כדי שפעילות החברה כולה ופעילותו של כל עובד תהייה בטוחה יותר וברורה יותר, כל אחת ואחד מאתנו אחראי לעמוד בכל החוקים וכללי האתיקה ולדווח על כל חשד להפרה של הכללים המפורטים בקוד האתי.

יש לזכור כי אי דיווח מהווה בעצמו הפרה של הוראות החברה ומסמך זה.

עובדים הנתקלים בדילמה אתית ו/או מעוניינים לדווח או להעיר על כל חשד להפרה של החוק, הנהלים, או הקוד, יכולים לפנות על פי בחירתם, לכל אחד מהגורמים הבאים:

- לממונה הישיר;
- מנהל עקיף או כל מנהל בכיר אחר;
- למבקר הפנימי, רו"ח גיא מונרוב;
- ליועץ המשפטי, עו"ד אמיר גבל;
- לסמנכ"ל משאבי אנוש, מיכל כוכב ניצן;
- פניות בנוגע להטרדה מינית יש להפנות לממונה על מניעת הטרדה מינית בחברה, מירית שגב.
- בנוסף, אנו מאפשרים דיווח אנונימי בפורטל החברה.

אנו מבטיחים כי עובדים שיפנו וידווחו, יקבלו מענה לפנייתם, כל זאת תוך שמירה על סודיות מוחלטת והגנה על העובד הפונה. כל הפרה של הקוד האתי תטופל מיידית ואנו ננקוט באמצעים משמעותיים במידת הצורך, כפי שהחברה תראה לנכון ובמידת הנדרש בהתאם להוראות החוק.

אנו מצפים גם מהשותפים העסקיים שלנו – הספקים והלקוחות, לדווח לנו על כל הפרה ופעילות הסוטה מערכי הקוד המתבצעת על ידי החברה או נציגיה.

