

OPC ENERGY Ltd.

הקוד האתי

מבוא

1. כיצד יש לקרוא את הקוד האתי?

כל פירוש המיוחס למונח כלשהו הכלול בקוד האתי הזה ("הקוד האתי"), מתייחס לעובדים ולעובדות, גם כאשר הוא משתמש בלשון זכר, ויהיה ישים ברבים גם כאשר נוסח בצורת יחיד, וההפך.

הקוד האתי נוסח על ידי הקבוצה במטרה לאגד את עקרונותיה ואת ערכיה של הקבוצה במסמך שימש כמדריך להתנהלותך. הוא אינו מיועד להחליף את החוק, התקנות או הנהלים, ולא נערך בצורה שתכלול את כל המצבים האפשריים בהם אתה עשוי להימצא במהלך עבודתך.

עליך לקרוא את הקוד האתי הזה בזהירות, ובמידה שיש לך ספקות לגבי האופן בו עליך לפעול במצב מסוים, או אם לפי דעתך הנהלים שהוצגו אינם ברורים, עליך להודיע על כך לממונה הישיר שלך (ממונה), או למנהל בתחום או במחלקה אליהם אתה משתייך (מנהל). אם נודע לך על פעילות המפרה את הקוד האתי הנוכחי, עליך להודיע על כך לממונה הישיר שלך או למנהל או ולמנכ"ל החברה (מנכ"ל).

אם יש לך ספקות לגבי פירושה של הוראה כלשהי הנכללת בקוד אתי זה, אנא התייעץ עם המחלקה המשפטית.

2. מי חייב לעמוד בדרישות הקוד האתי הזה?

כל המנהלים, הפקידים והעובדים בכל חברת בת של או פי סי אנרגיה בע"מ (העובדים) חייבים לעמוד בדרישות ההוראות שנקבעו בקוד אתי זה.

3. מה משמעותו של קוד אתי זה?

או פי סי אנרגיה בע"מ (החברה) וחברות הבנות שלה (שיכוננו להלן "חברה בקבוצה", ויחד עם החברה "הקבוצה"), יתייחסו בחומרה רבה לכל הפרה של החוק והתקנות וקוד אתי זה, או של כל מדיניות או נוהל של הקבוצה (מדיניות הקבוצה). על כן, כל הפרה כזאת עלולה לגרור אחריה נקיטת צעדי משמעת כולל פיטורין.

כללים בסיסיים

4. מה עליך לעשות במקרה של סתירה בין מדיניות החברה לבין חוק או תקנה ישימים?

עמידה בדרישות מדיניות ונוהלי הקבוצה מהווה חלק ממחויבויות העובדים. יחד עם זאת, במקרה של סתירה בין מדיניות קבוצה או וקוד אתי זה לבין חוק או תקנה, חובה לנהוג על פי החוק או התקנה. יחד עם זאת יש לנהוג על פי מדיניות הקבוצה, גם כאשר הדבר נמצא בסתירה עם חוק או תקנה ישימים כאשר:

(A) מדיניות הקבוצה קובעת תקן התנהלות מחמיר יותר מאשר החוק או התקנה, ו-

(B) עמידה בדרישות מדיניות הקבוצה אינה כרוכה בהפרת החוק או התקנה, למרות הסתירה ביניהם.

אם ידוע לך על סתירה בין חוק או תקנה לבין מדיניות קבוצה, כולל קוד אתי זה, עליך להודיע על כך לממונה עליך ולמנהל.

5. מה עליך לעשות במקרה של סתירה בין קוד אתי זה לבין מדיניות קבוצה?

במקרה של סתירה בין הוראות קוד אתי זה לבין הוראות מדיניות קבוצה כלשהי, הוראות קוד אתי זה גוברות, אלא אם מדיניות הקבוצה העומדת בסתירה קובעת את ההפך, או אם קיימת הוראה מנוגדת של ה- מנכ"ל ושל היועץ המשפטי של החברה (יועץ משפטי). עליך להודיע ליועץ המשפטי אם ידוע לך על קיומה של סתירה מעין זאת.

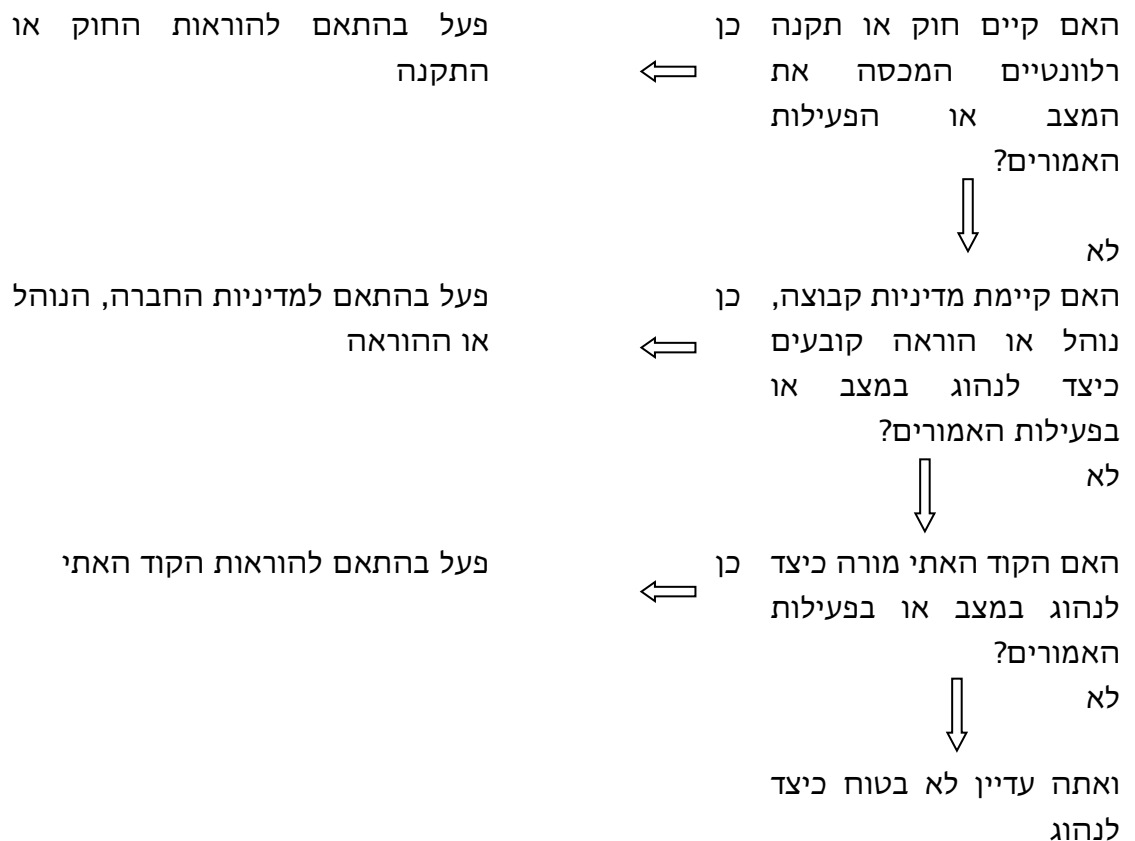
6. האם קיימים כללים בעזרתם תוכל לקבוע התנהלות נכונה?

קשה מאוד לקבוע עקרונות כלליים המכסים את כל המצבים האפשריים בהם אתה עשוי להימצא במהלך עבודתך. יחד עם זאת, כללנו בהמשך רשימה של עקרונות כלליים שישמשו לך כמדריך, גם כאשר לא קיימים נהלים ספציפיים למצב נתון. במקרה שיש לך ספק ביחס לדרך בה עליך לנהוג במצב מסוים, זכור כי ניתן לסכם את הקווים המנחים האתיים בעזרת שתי שאלות בסיסיות המתייחסות להתנהלות בה עליך לבחור:

- לו הנסיבות היו הפוכות, היית רוצה שאחרים יתייחסו לזכויותיך, לכספך או לרכושך באותה הדרך בה אתה מתייחס לזכויותיהם, לכספם ולרכושם של האחרים?

- לו הציבור היה בוחן את התנהלותך והיה לומד את כל נסיבות המקרה, האם היה הציבור רואה בהתנהלותך ובהתנהלותה של חברה בקבוצה התנהלות נאותה, מכובדת וסבירה?

הטבלה הבאה מראה את התהליך אותו יש לאמץ כאשר אתה מאמין כי אתה ניצב לפני דילמה אתית:





התייעץ עם הממונה עליך
ועם המנהל

אם יש לך ספק ביחס לדרך הפעולה במצב מסוים, עליך להתייעץ עם הממונה שלך ועם המנהל.

הפרקים הבאים כוללים תיאור הדרך בה הקבוצה מיישמת את העקרונות הכלליים ותחומי פעילותה השונים.

7. על אילו עקרונות וערכים מבוסס הקוד האתי?

קוד אתי זה מבוסס על העקרונות הבאים:

1. ציות לחוק
2. הוגנות בעסקים
3. כיבוד האחר
4. איסור הטרדה והפלייה
5. השימוש הנכון בנכסי הקבוצה ושימורם
6. אחריות, הצטיינות ושיפור מתמיד
7. מחויבות לבטיחות ולבריאות העובדים או הקהילה
8. מחויבות לקהילות
9. מחויבות לסביבה

א. ציות לחוק

הקבוצה מציינת לכל החוקים, התקנות והנהלים הרלוונטיים לתחום לפעילותה.

העובדים חייבים בכל עת לעמוד בדרישות כל החוקים או התקנות. העובדים לא יניחו בשום מקרה כי הם רשאים להפר חוק או תקנה כלשהם במסגרת ביצוע מטלותיהם בקבוצה, וחל עליהם איסור מפורש לעשות זאת. אם אינכם מבינים חוק, עליכם להתייעץ עם המחלקה המשפטית.

ב. הוגנות בעסקים

יש לנהל את עסקי הקבוצה בהגינות וביושר. הקבוצה מצפה מעובדיה לנהוג בצורה נאותה כלפי עמיתיהם, ולהימנע מכל פעילות בלתי חוקית. היחסים עם לקוחות, ספקי ושותפי הקבוצה חשובים מאוד לפעילות הקבוצה ולשמירה על הצלחתה של הפעילות העסקית. יש לשמר את האמון הניתן על ידי לקוחות, ספקי ושותפי הקבוצה, ולמטרה זאת הקבוצה מצפה כי הלקוחות, הספקים והשותפים יקבלו יחס של כבוד, יושר ויושרה.

מוניטין הקבוצה מבוסס על האמון שהפרטים, המוסדות, הלקוחות, השותפים והספקים נותנים בקבוצה, והמוניטין שלה עלול להיפגע בגלל התנהלות או החלטות שהתקבלו על בסיס יום יומי על ידי עובדיה.

הקבוצה מכבדת את הסכמיה, היא נוהגת בתום לב ובהגינות בדרך בה היא מנהלת את עסקיה עם אחרים. הקבוצה מעריכה את חשיבותו של השוק החופשי ועומדת בכל הנורמות החוקיות המגינות על קיומו. הקבוצה אינה משמיצה את המתחרים שלה, את מוצריהם או את פעילותם. על העובדים להיות מודעים למדיניות החברה. הקבוצה אינה עושה עסקים עם עבריינים. אם אתה יודע או חושד שהקבוצה עלולה לעשות עסקים עם אדם שעלול להיות עבריין, עליך לדווח על כך מיד לממונה עליך ולמנהל או למנכ"ל.

עובדים אינם מורשים לתת דברי ערך (מתנה, תשלום שוחד וכו') לאדם כלשהו על מנת להבטיח כי הוא פועל בצורה המיטיבה עם החברה, או עם האינטרסים שלו עצמו. מותר לתת מתנות קטנות כנהוג, כל עוד הן אושרו על ידי מנכ"ל החברה בקבוצה. נדרשת בדיקה מדוקדקת של כל מתנה על מנת לוודא שלא הופר חוק נגד שחיתות.

ג. כיבוד האחר

על העובדים לכבד, לנהוג בנימוס ולקבל את דעותיהם השונות של עמיתיהם, של הלקוחות, הרגולטורים, הספקים או הקבלנים, ועליהם לנהוג בצורה סבירה והוגנת כלפי אנשים אלה.

יש לכבד את פרטיותם של עובדינו, לכן אסור לעובד לגלות לצד שלישי לא מאושר כל מידע העלול לפגוע בפרטיותו של אדם.

על העובדים לכבד שונות, לתת הזדמנות לעובדים אחרים להביע את עצמם, לדאוג לרווחת האחרים ולכבד את הצורך של העובדים בחיים מחוץ לעבודה.

ד. איסור הטרדה והפלייה

על העובדים לכבד את זהותו התרבותית, האתנית, הלאומית, הגזעית, המינית, הדתית או המגדרית של כל אדם איתו הם באים במגע. הקבוצה לא תסבול כל סוג של יחס בלתי הוגן או מפלה נגד האחר, המבוסס על זהותו של האחר.

הקבוצה מחויבת להגן ולכבד את זכויותיהם של עובדיה בכל מקום בו היא פועלת. לא יותר כל סוג של אפליה או הטרדה. פעילויות אלה אסורות בחוק ויתרה מזאת, אינן תואמות את סביבת העבודה אותה שואפת הקבוצה ליצור.

הקבוצה תומכת בהזדמנויות שוות לכל עובדיה ומועמדיה, ללא הבדל או הפלייה.

ה. השימוש הנכון בנכסי הקבוצה ושימורם

על העובדים לפעול בכל עת בתום לב ולטובת האינטרסים של הקבוצה. בכל מצב בו עומד עובד מול מספר אפשרויות פעולה, על העובד לבחור בחלופה המיטיבה ביותר עם האינטרסים של הקבוצה. על העובדים להגן ולשמור על נכסי הקבוצה (הנכסים), כולל שלמות המידע שלה, בכל צורה שהיא, באופן בלתי תלוי באופן שמירתה, יהיה זה בצורה פיזית, מגנטית או צורה אחרת. להבטחת מטרה זאת, על העובדים להפגין כבוד כלפי הנכסים באותה המידה, לפחות, בה היו מפגינים כבוד כלפי נכסיהם הפרטיים. בין היתר, על העובדים:

- להבטיח כי השימוש בנכסים יעיל לקידום האינטרסים של החברה

- להשקיע את מרב המאמצים כדי למנוע גניבת הנכסים, טיפול רשלני בהם או בזבוזם, ולהודיע לממונה עליהם על כל הפרת בטיחות, טיפול לא מתאים או מעשה הונאה הקשורים בנכסים;
- לא להשתמש בנכסים ובציוד השייך לקבוצה, כולל מידע, לשימוש פרטי, אלא אם קיבלו אישור מפורש לעשות זאת;
- להשתמש בנכסים באופן חוקי;
- להיות אחראים על הגנת הנכסים (כולל חומרים, אספקה, מידע וכו'). אם ידוע לך כי אדם לוקח נכסים או כי הוא משתמש בהם לרעה, עליך לדווח על כך לממונה שלך או למנהל ו/או- למנכ"ל;
- מותר להשתמש במשאבי הקבוצה או למוסרם רק אחרי קבלת אישור מראש מצוות הניהול המתאים;
- להגן על ביטחון המידע של הקבוצה.

ו. אחריות, הצטיינות ושיפור מתמיד:

העובדים ייחשבו תמיד כאחראיים על פעילותם או חוסר פעילותם, על ביצועיהם ועל הדרך בה השיגו את מטרות הקבוצה, ומצפים מהם כי ישאפו בכל עת להיות הטובים ביותר. הקבוצה שואפת לעודד את עובדיה להצטיין ומצפה כי העבודה שהם מבצעים, התקדמותם והשירות שהם מספקים יהיו הטובים ביותר.

הקבוצה פתוחה לקבל ביקורת בונה והצעות לשיפור.

ז. מחויבות לבטיחות ולבריאות העובדים או הקהילה:

חיייהם ובריאותם של העובדים הם אחת העדיפויות החשובות ביותר של החברה, על כן הקבוצה מנהלת את עסקיה תוך שמירה על בריאותם ועל בטיחותם של עובדיה ושל הקהילה בה הקבוצה פועלת.

הקבוצה לא תפגע בתקני הבטיחות אותם היא אימצה והפיצה בין עובדי. על העובדים לבצע את עבודתם באופן זהיר, מפני שאין דבר היכול להצדיק סיכון חיים. הפרת נהלי בטיחות מעמידה את כולם בסכנה.

ח. מחויבות לקהילות

הקבוצה מייחסת חשיבות לשמירה על דיאלוג עם חברי הקהילות השונות באזור פעילותה וליישום תוכניות ופרויקטים המיועדים לשיפור איכות החיים שלהם תוך כיבוד תרבותם.

ט. מחויבות לסביבה

פעילות החברה תנוהל תוך שמירה על הסביבה ועל משאבי הטבע תוך ציות לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים.

8. העובדים והקבוצה

הצלחתה של הקבוצה תלויה בכישורים, בחריצות ובמסירות עובדיה, על כן מבחינתה של הקבוצה הם נחשבים לנכס היקר ביותר שלה. כבוד לזכויות האחרים והעובדים הוא הבסיס לצמיחת הקבוצה.

יש לכבד את זכויות עובדי הקבלנים כמו גם את זכויותיהם של עובדי ספקי השירותים של הקבוצה ויש להתייחס בכבוד, בנימוס וביושר לאנשים אלה.

כללי התנהלות ספציפיים

9. מה עליך לעשות כאשר האינטרסים האישיים שלך נמצאים או עלולים להימצא בסתירה עם אלה של הקבוצה?
עליך להימנע במצב בו האינטרס האישי שלך או האינטרס של אחד מקרוביך נמצא או עלול להימצא בסתירה לאינטרס הקבוצה. יחד עם זאת, אם מתעורר מצב מסוג זה, עליך להודיע בכתב לממונה שלך ולמנהל על כל מצב בו האינטרס שלך או האינטרסים של אחד מבני משפחתך עלולים להתנגש עם האינטרסים של הקבוצה, ועליך להימנע מהשתתפות בקבלת החלטות או בעסקאות הקשורות בקונפליקט אינטרסים פוטנציאלי, אלא אם קיבלת אישור מפורש בכתב לעשות זאת מאת הממונה עליך והמנהל. כמו כן, אם נודע לך על כך שעובד עלול להימצא במצב של קונפליקט אינטרסים, עליך לדווח על כך לממונה עליך ולמנהל אשר יהיו חייב לידע את הממונה עליו ואת ה- מנכ"ל.

להלן רשימה של מצבים המהווים קונפליקט אינטרסים:

- העובדים לא יקבלו לעולם מתנות, דברים ללא תמורה או שוחד מצד שלישי כדי לבצע את עבודתם.
- על העובדים להימנע מהענקת מתנות, הטבות, הנחות חריגות, או תנאים משופרים לעובדים במגזר הציבורי או הפרטי או לבני משפחתם.
- העובדים אינם מורשים לבצע טובות אישיות לעובד קבוצה אחר או לבן משפחתו, תוך ניצול מעמדם בקבוצה.
- אם בן משפחתו של עובד מועסק בחברה הנמצאת בקשרים עסקיים עם הקבוצה, יש לדווח על כך.
- עובדים אינם מורשים ליהנות באופן אישי מהזדמנויות עסקיות העשויות לנבוע כתוצאה ממעמדם בתוך הקבוצה.
- אם עובד מנהל משא ומתן עם ספקי הקבוצה או עם צד שלישי לצורך רכישת טובין או \ ושירותים עבור עצמו, עליו לשלם את מחיר השוק עבור הטובין או השירותים הללו, ואינו רשאי לבקש "הנחה" בשל עסקי החברה.
- כל עיסוק או פעולה, פרט לאלה המבוצעות על ידי העובד במסגרת הקבוצה, אלא אם הם אושרו על ידי ה- מנכ"ל של החברה המסוימת בקבוצה. מנהל משאבי אנוש או האדם המבצע תפקיד זה בחברה האמורה בקבוצה, חייב להחזיק רשימה של כל העיסוקים הנוספים של עובדי הקבוצה שאושרו על ידי ה- מנכ"ל.

10. האם מותר לך לקבל מתנות?

לא, אסור לך לקבל מתנות מצד שלישי, אלא אם אלה מתנות הקשורות לפעילות מסחרית או תעשייתית כמקובל, כל עוד ערכן של מתנות אלה אינו עולה על 200 דולר ארה"ב, אלא אם קיבלת אישור בכתב מהמנהל.

11. האם מותר לי לדבר על עבודתי?

מידע על הקבוצה אשר נערך על ידי עובדי הקבוצה או\ וצד שלישי שהועסק לצורך כך, הינו רכוש של הקבוצה ובתור שכזה ייחשב לנכס חשוב. אסור לך לגלות מידע שאינו נחלת הכלל ושאותו קיבלת במהלך או כתוצאה מביצוע מטלותיך, ובאופן מיוחד וללא הגבלה:

- (א) אסור לעובדים לשוחח על תוכניות העסקיות של הקבוצה, תהליכי ייצור, דיונים פנימיים או כל נושא עסקי הקשור בקבוצה, במקומות בהם אנשים שאינם עובדים, יועצים או מנחים של הקבוצה יכולים לשמוע את השיחה, או עם אדם אחר, כאשר העובד אינו בטוח שאדם זה מורשה לקבל מידע מסוג זה; אלא אם (א) המידע נמצא ברשות הכלל, (ב) הצגת מידע זה מתחייב בכפוף להוראות חוק או תקנה, (ג) הצגת מידע זה נחוץ לצורך ביצוע מטלותיו של העובד, או (ד) הצגת מידע זה משרת את אינטרס הקבוצה. העובדים חייבים לקבל רשות ממנהלם בטרם יחשפו מידע במצבים המתוארים תחת (ב), (ג) ו- (ד), אלא אם מתן מידע זה נכלל בתפקידם והם קיבלו אישור כללי לעשות זאת.
- (ב) אסור להעביר מידע בכל צורה שהיא (מסמך, תרשים, הקלטה, ציוד הקלטה, קובץ מחשב, וכו') לכל אדם, כאשר העובד אינו בטוח שהאדם מורשה לקבל מידע זה.
- (ג) עובדים אינם מורשים לדבר עם עיתונאים, אנליסטים ואנשי מקצוע בשוק ההון על נושאים הקשורים בקבוצה, או על חברה בקבוצה, אלא דרך דובר מורשה על ידי ה- מנכ"ל.
- (ד) בכל מצב בו עובד אינו בטוח אם אדם מסוים מורשה לקבל מידע על הקבוצה, עליו להתייעץ עם הממונה עליו.

12. מה עליך לעשות כדי להגן על הסביבה ועל הקהילות השכנות ולהבטיח את הבטיחות במקום העבודה?

על העובדים לפעול בצורה סבירה כדי למנוע את חשיפתם עצמם או את חשיפתם של עובדים אחרים, של הקבוצה, הסביבה או הקהילה, לסיכונים המנוגדים לתקנות או למדיניות הבטיחות והסביבה של הקבוצה ובמיוחד, הם מתחייבים לעמוד בדרישות התקנים בנושא בטיחות, סביבה ובריאות שהוגדרו בחוק, בתקנות או כאלה שהוגדרו על ידי הקבוצה או מדיניות כלשהי של הקבוצה, בהתאם להוראות סעיף 3 לקוד אתי זה.

במידה וידוע לך על קיום סיכון כלשהו הנמצא בסתירה לתקנים או למדיניות הבטיחות והסביבה של הקבוצה, עליך להעביר מידע זה מייד לממונה עליך או למנהל.

13. מה עליך לעשות עם אתה עד להטרדה מינית במקום העבודה?

לאסור לעובדים להטריד מינית אדם, אם בצורה מילולית, באמצעות מעשים או יצירת סביבה פוגענית. במידה וידוע לך על מקרה של הטרדה מינית במקום העבודה, עליך לדווח על כך לממונה על הטרדה מינית בקבוצה.

14. האם הקבוצה יכולה להיחשב אחראית להגבל עסקי?

על הקבוצה לציית לחוקים והתקנות האוסרים על התנהגות שיש בה הגבל עסקי. על העובדים להבטיח, בין היתר, שאין פעולות המגבילות תחרות חופשית והעומדות בסתירה לחוקים ולתקנות \ ולמדיניות הקבוצה.

15. תרומות בעלות אופי פוליטי

הקבוצה אינה מעניקה תרומות בעלות אופי פוליטי, ואל לך להעניק תרומות בעלות אופי פוליטי בשם החברה או הקבוצה, על העובדים לציית לחוקים ולתקנות הישימים כאשר הם מעניקים תרומות בעלות אופי פוליטי בשמם,

ולהימנע מהענקת תרומות בעלות אופי פוליטי כאשר ניתן לפרש תרומות אלה כניסיון להשפיע על רשות ממשלתית לטובתם או לטובת החברה או הקבוצה.

16. מסחר בניירות ערך

עובדים או בני משפחותיהם כפופים לנוהל מידע פנים (אשר הובא לידיעת כלל העובדים) בכל הנוגע למסחר בניירות ערך כל שהם של חברה בבעלות הקבוצה.

17. נוהל דיווח "קו חם"

החברה מנהלת "קו חם", המאפשר להגיש תלונה או לפנות בהתייעצות, בין היתר, לגבי חריגה אפשרית מהקוד האתי או כל מסמך מדיניות אחר של החברה. לפרטי הגישה ראה נספח א' לנוהל זה.

18. תנאי העסקה

הוראות מדיניות הקבוצה כמו גם אלה של קוד אתי זה מהוות חלק מתנאיי חוזה ההעסקה של כל עובד המועסק על ידי חברה בקבוצה, וכל אי-ציות להוראות אלה ייחשב הפרה חמורה של ההתחייבויות הנגזרות מתנאיי חוזה העסקה זה.

נספח א'

דרכי גישה ל"קו החם"

אופיסי מחויבת ליצור סביבה שבה מתקיימת תקשורת פתוחה וכנה בקשר עם הממונה עלינו או עם ההנהלה, במקרים בהם אנו סבורים כי ישנה הפרה של המדיניות או של הכללים המקובלים בחברה.

אנו מעודדים אותך להעביר דיווחים הנוגעים להפרות שמפורטות בקוד האתי של החברה, וכן לבקש הנחיות בנוגע למדיניות ולנהלים, ואף להעלות הצעות.

הגישה כיום נעשית באמצעות אתר האינטרנט הבא:

[/https://opc.ethics-hotline.co.il](https://opc.ethics-hotline.co.il)

הדיווחים מגיעים למר יוסי טנא, יו"ר וועדת הביקורת, ולעיריית שדר טוביאס, סמנכ"לית ומזכירת החברה

להסרת ספק יובהר כי אין באמור כדי למנוע פנייה ודיווח בערוצי תקשורת אחרים.

ערוצי תקשורת אחרים: להלן ערוצי תקשורת אפשריים, בנוסף ל"קו החם":

א. שיחה.

ב. בכתב לכתובת: עיריית שדר טוביאס, מנחם בגין 121 תל אביב, חברת OPC קומה 40.

ג. בדואר אלקטרוני Irit.Shadar-Tobias@opc-energy.com

ד. בטלפון: 050-6360193, 073-250-5635

לפרטים מלאים ראו נוהל הקו החם החברה.

הקו החם הוא האמצעי המבטיח כי הדיווחים שלך יגיעו לגורם הנכון, לצורך בחינה, טיפול ומענה לפנייתך.

שימו לב כי, "הקו החם" מופעל על ידי צד שלישי, טרגט מערכות בע"מ, אשר הינה אחראית על הפעלת הקו החם ומתן גישה לגורמים הרלוונטיים לגבי נתונים שנשלחו. לאו.פי.סי אין שליטה על המערכות ו/או השרתים של טרגט מערכות בע"מ, אינה אחראית לתפעולם ומתחייבת שלא לנסות לעקוף את הגנות המערכת.

נספח ב' - אישור

אני מאשר בזאת כי קראתי והבנתי את הקוד האתי ואני מבין כ הנחיותיו מחייבות אותי כעובד החברה.

חתימת העובד

השם המלא של העובד

תאריך: _________

תאריך (יום \ חודש \ שנה)

***לאחר שקראת את מסמך הקוד האתי, יש להחזיר נספח זה חתום לעמדת המזכירות.**