

ענבל חברה לביטוח בע"מ
קוד אתי

ענבל חברה לביטוח בע"מ
קוד אתי

תוכן העניינים		
פרק	תוכן	עמוד
1	מבוא	3
2	קיום הוראות הדין	3
3	מניעת ניגודי עניינים	4
4	איסור ניצול הזדמנויות עסקיות של החברה ואיסור תחרות	4
5	הגנה על נכסי ענבל והבטחת שימוש נאות בהם	5
6	תחרות והוגנות	5
7	איסור מתן וקבלת הטבות אישיות שלא כדין	5
8	פעילות פוליטית	6
9	איסור שימוש במידע פנים	6
10	שמירת סודיות	6
11	נאמנות לחברה ולמטרותיה	7
12	שיתוף פעולה הוגן, ישר ומקצועי בין עובדי החברה	7
13	כבוד לאדם	7
14	קוד לבוש	8
15	סביבת עבודה	8
16	עיסוק נוסף בזמן העבודה	8
17	דיווח על עבירות ועל התנהגות בלתי אתית	8
18	הממונה על יישום הקוד האתי	9
19	עובדי ענבל והקוד האתי – סיכום	9

1. מטרתו של הקוד האתי

התנהגות אתית מחייבת, וללא תנאי, קיום קפדני של כל הוראות החוק. יושרה והגינות הינן ערכים מרכזיים בפעילותה של ענבל חברה לביטוח בע"מ (להלן: "ענבל" או "החברה"). ערכים אלה עומדים בבסיס קשריה של החברה עם משרדי הממשלה, לקוחותיה וכלל הציבור, וכן ביחסים שבין עובדיה (נושאי משרה וכלל העובדים). הקוד האתי קובע את עקרונות היסוד המחייבים את עובדי ענבל. עמידה בדרישות הקוד על ידי כלל העובדים, יעזרו לנו לבצע בהצלחה את הפעילויות אותן אנו מבצעים, לשמר את המוניטין הטוב שלנו וליצור סביבת עבודה אפקטיבית וחיובית.

קוד זה מצביע על סטנדרטים בסיסיים של אתיקה והתנהגות. סטנדרטים אלו, בצירוף הנהלים הרלוונטיים האחרים של ענבל, מתוכננים לקדם התנהגות הוגנת ואתית, אך אין בהם כדי לכסות את כל המקרים. אם חוק נוגד את הקוד האתי שלנו, יש לפעול תמיד על-פי החוק.

2. קיום הוראות הדין

כיבוד החוק וציות בצורה מלאה ומוחלטת להוראותיו בכל מקום הינו בבסיס התנהגותנו, ואין אנו רשאים להפר הוראות חיקוק כלשהן בשם ענבל. על עובדי ענבל לקיים בנאמנות הוראות כל דין וכללים מקצועיים החלים על החברה. בכל מקרה, אי-ידיעת החוק אינה מהווה סיבה או הסבר להפרתו. חשוב ונדרש שעובדי ענבל יתייעצו עם הממונים עליהם, או עם עובד אחר בענבל המתאים לכך, בכל סוגיה רלוונטית שמתעוררת.

3. מניעת ניגוד עניינים

עובדי ענבל ימנעו מכל פעילות שהיא, העלולה ליצור ניגוד עניינים או חשש לניגוד עניינים בין ענייני ענבל לבין העניינים האישיים של העובד. חוק החברות קובע את הכללים לגבי טיפול באירועים בהם יש ניגוד עניינים או פוטנציאל לניגוד עניינים בין נושא משרה בחברה כהגדרתו בחוק לבין החברה. גם על שאר עובדי ענבל אשר אינם נופלים לגדר המונח נושא משרה בחוק החברות תחול חובת גילוי מיידי של כל עניין אישי שיש בו חשש ליצירת ניגוד עניינים. על כל עובד כאמור לגלות את העניין האישי כאמור לממונה עליו בחברה. הממונה יעביר את המידע למנכ"ל החברה. בנוסף לחובת הגילוי, כל אחד מעובדי ענבל, המוסמך להחליט בפעולה או עסקה של החברה, שכתוצאה ממנה הוא או קרוב כלשהו שלו עשויים לצאת נשכרים במישרין או בעקיפין, יימנע מלקבל את ההחלטה בפעולה ויציג את הנושא להחלטת הממונה עליו תוך פירוט הנסיבות. עובדי החברה יימנעו ככל שניתן מקשרים מסחריים פרטיים עם גורמים עסקיים עימם הם קשורים במסגרת עבודתם (למעט ספקי שירות ציבוריים).

4. איסור ניצול הזדמנויות עסקיות של החברה ואיסור תחרות

עובדי ענבל ימנעו מניצול הזדמנויות עסקיות או מידע שהגיעו אליהם מכוח עבודתם למטרותיהם האישיות, תפקידם או מעמדם בענבל, ללא קבלת הרשאה מפורשת מראש לכך מגורם מתאים בחברה, לפי העניין (מנכ"ל, יועץ משפטי וכו'). עובד ענבל לא יעשה שימוש ברכוש ענבל, במידע שקיבל במסגרת עבודתו בה או במעמדו בענבל, לשם השגת רווחים אישיים או תועלת אישית שלא בדרך נאותה, או על מנת להתחרות בה במישרין או בעקיפין.

5. הגנה על נכסי ענבל והבטחת שימוש נאות בהם

על העובדים לכבד ולשמור על נכסי ענבל ולעשות בהם שימוש נאות למטרותיה של ענבל בלבד. אין להשתמש ברכוש ענבל אלא במסגרת תפקידו של העובד בענבל ולשם קידום מטרות ענבל בלבד. מחובתם של העובדים להגן על כל נכסי ענבל ובכלל זה על קניינה הרוחני (קניין רוחני - סודות מסחריים, זכויות יוצרים, תוכניות עסקיות, תוכניות שירות, בסיסי נתונים, מאגרי מידע, לקוחות, ספקים, הודעות דואר אלקטרוני, רשומות ניירות עבודה וטיטות, מידע עסקי מכל סוג שהוא ודוחות עסקיים שלא פורסמו ואינם נחלת הציבור). שימוש לא נאות ברכושה של ענבל, לרבות שימוש אישי לא מידתי בדואר אלקטרוני, הינו הפרה של מדיניות ענבל וקוד אתי זה, ואף עלול להביא לכך שבמצבים מסוימים הנהלת החברה תנקוט בפעולות בקרה מעמיקות יותר לפי שיקול דעתה.

6. תחרות והוגנות

ענבל פועלת בשקיפות מלאה בהתאם להוראות החוק החלות עליה. על עובדי ענבל לנהוג בהוגנות כלפי כל הגופים עמם היא מנהלת קשרים עסקיים, ובכלל זה ספקיה, מתחריה ועובדיהם של גופים אלה, וכן לכבד את זכויותיהם. על עובדי ענבל להימנע מעשיית שימוש במניפולציות, ניצול לרעה של מידע סודי או כל פעולה בלתי הוגנת אחרת. ענבל מצפה מאותם אנשים לנהוג באותו אופן גם כלפיה וכלפי עובדיה.

7. איסור מתן הטבות אישיות וקבלתן שלא כדין

על עובדי ענבל וקרוביהם להימנע מלקבל, להציע או לתת מתנות או הטבות אישיות אחרות. ענבל אומנם מעודדת שמירה על יחסים טובים עם נותני השירותים אולם חל איסור על עובדי ענבל לנצל את מעמדם

כנציגי ענבל לשם הפקת רווח אישי, ישיר או עקיף מקשר זה. האמור לעיל אינו מתייחס לקבלת או הענקת מזכרת או שי בעל ערך סמלי, הבאים לחזק את קשרי העבודה עם הגורמים החיצוניים.

8. פעילות פוליטית

החברה אינה מעורבת בזיקה פוליטית של עובד. עובד החברה רשאי במסגרת הוראות החוק לעסוק בפעילות פוליטית בזמנו החופשי כל עוד הפעילות אינה מפריעה לעבודתו בחברה, ואינה באה לידי ביטוי בעבודתו בענבל. שימוש ברכוש החברה ומשאביה למטרות פוליטיות אסור בהחלט.

9. איסור שימוש במידע פנים

לעובדי ענבל יש גישה למידע, ובכלל זה תוצאות עסקיות, תוכניות עבודה, הסכמים שונים, החלטות ניהוליות ואסטרטגיות, מידע על שינויים בחברה, או כל מידע אחר שאינו ידוע לציבור (להלן: "מידע פנים"). על העובדים להימנע מלחשוף כל מידע, להשתמש בו או לשתף בו צד ג' כלשהו לכל מטרה, אלא אם כן השימוש במידע זה הינו במסגרת הפעילות של ענבל.

10. שמירת סודיות

על כל עובדי החברה לשמור על סודיות ולהגן על המידע שהגיע לידיהם מכוח עבודתם, כולל קניין רוחני (מידע - כל מידע שבידיעת החברה ואינו בידיעת הציבור, העשוי לסייע במישרין או בעקיפין למתחרים או לפגוע בחברה או בלקוחותיה). חשיפת מידע תעשה על פי כל דין. עובד אינו רשאי להעביר כל מידע של החברה מחוץ לחברה כולל לכלי התקשורת אלא אם הוסמך לכך ע"י הנהלת החברה.

11. נאמנות לחברה ולמטרותיה

על כל עובדי החברה בבואם בקשרי עבודה עם גורמים חיצוניים ממשלתיים ופרטיים כאחת, לשמור על כבוד החברה ולייצגה ולהציגה בפני הגורמים החיצוניים בנאמנות ומתוך הזדהות מלאה עם מטרות החברה.

12. שיתוף פעולה הוגן, ישר ומקצועי בין עובדי החברה

יחסי העבודה בין עובדי החברה צריכים להתבסס על שיתוף פעולה מקצועי שיתרום לקידום מטרות החברה. החברה מייחסת לכך חשיבות עליונה. על עובדי החברה לנהוג בדרכי ישר, באופן הוגן ובמקצועיות כלפי עמיתיהם בחברה ולסייע בשמירה על סביבת עבודה תקינה ונעימה.

13. כבוד לאדם

יש לנהוג בכל אדם בכבוד ובהתחשבות. על כל עובדי החברה לנהוג בזולת באופן מכובד והוגן, לחלוק את ההצלחה והשבחים עם האחרים כיאות, להימנע מביקורת פומבית זה על זה, ולעודד אווירה של פתיחות, שיתוף פעולה והיוועצות. היחסים בין עובדי החברה צריכים להתבסס על סטנדרטים גבוהים של כבוד והתחשבות, ויש להחיל גם על היחסים עם הלקוחות, הספקים וכל הסובבים אותנו.

ענבל אוסרת הטרדה מינית או כל צורה אחרת של הטרדה או איום, בכל דרג שהוא. הטרדה על רקע גזע, לאום, מוצא, דת, מין, מצב אישי, גיל, העדפות מיניות, נכות או שירות צבאי הינה אסורה לחלוטין. מסורת ורוח החברה מבוססת על יחס של שוויון, כבוד, מקצוענות והערכה במקום העבודה. החברה מחויבת באופן מלא לשוויון הזדמנויות. החברה אמצה תקנון לעניין הטרדה מינית ועל עובדי החברה לנהוג על-פי תקנון

זה ובהתאם לנוהלי החברה. התקנון הופץ לעובדי החברה ועותק ממנו עומד לעיון, בהתאם לנוהלי החברה.

14. קוד לבוש

על עובדי החברה להקפיד על הופעה חיצונית יום – יומית נאותה, נקייה ומכובדת כיאה לנציגי גוף ממשלתי.

15. סביבת עבודה

ענבל מצפה מן העובדים לעזור לה לשמור על סביבת עבודה בריאה בטוחה והיגיינית. ענבל מחויבת לדבוק בחוקי הבטיחות ותקנותיו, כולל חוקים ותקנות המעודדים סביבת עבודה נקייה והיגיינית והכול בהתאם לדרישות החוק ולנוהלי החברה.

16. עיסוק נוסף בזמן העבודה

על עובדי החברה חל איסור מוחלט לעסוק בכל פעילות פרטית או ציבורית שאינה קשורה בעבודתם בזמן העבודה, אלא אם העובד קיבל את אישור ההנהלה לכך.

17. דיווח על עבירות ועל התנהגות בלתי אתית

במקרה של ספק לגבי דרך הפעולה הנכונה שעל עובד ענבל לנקוט במקרה מסוים, עליו להיוועץ עם הממונים עליו או עם היועץ המשפטי של החברה או עם גורם מתאים אחר בחברה, לפי העניין. נתקל עובד במצב שהוא סבור כי יש היתכנות של הפרת קוד אתי זה יתייעץ וישוחח עם הממונה הישיר שלו. חשב העובד שהנושא לא טופל כראוי יפנה למנכ"ל החברה. עובד החושש יכול לדווח באופן אנונימי למנכ"ל החברה. החברה תשמור על חיסיון הפניה. החברה והדירקטוריון מחויבים להגן על עובד החברה מפני נקיטת צעדי גמול כנגדו. יובהר כי המדווח דיווח כוזב בודעין (למשל מתוך מטרה לפגוע בעובד אחר) יהיה כפוף לסנקציות משמעתיות חמורות מצד החברה.

18. הממונה על יישום הקוד האתי

דירקטוריון החברה קבע כי הממונה על הפעלה ויישום הוראות הקוד האתי בחברה היא רו"ח ענת טרייבר. הממונה עומדת לרשות עובדי החברה לכל עצה ושאלה. ועובד שימצא את עצמו במצב בו הוא חושש שעלול להיווצר ניגוד עניינים בין הוראות הקוד האתי הזה לבין פעולות שעליו לנקוט או לבין מצבים שהוא עלול להיקלע אליהם יפנה לממונה להדרכה.

19. עובדי ענבל והקוד האתי – סיכום

קוד התנהגות אתי זה קובע כללי התנהגות מחייבים לעובדי ענבל. קוד זה אינו בא להחליף את חוזה העסקה של העובד. עובד שלא יעמוד בסטנדרטים המפורטים בקוד התנהגות אתי זה, עלול לשאת בעונשים משמעותיים, בהתאם לנסיבות המקרה, העלולים לכלול פיטורין. אם אתה סבור כי אתה עלול להפר או לגרום להפרה של הוראה כלשהי של קוד אתי זה, עליך לפעול לפי ההנחיות המפורטות בקוד זה. ענבל מייחסת חשיבות עליונה לקידום ההתנהגות האתית של העובדים. מעשיך והתנהגותך עשויים ליצור ולחזק אווירה אתית ולהשפיע לטובה על התנהגותם של שאר עובדי החברה, וזאת בלי קשר למעמדך ולתפקידך בחברה. קוד זה מספק קווים מנחים להתנהגות אתית בתחומים רלוונטיים נרחבים, ואולם אין הוא יכול להסדיר את כל המקרים בהם הינך עשוי להיתקל בשאלה אתית. על כל אחד מעובדי החברה להקדיש זמן למחשבה כדי לאמוד את תוצאותיהם והשלכותיהם האתיות של מצבים בעייתיים.