

G4S - הקוד האתי המלא

דבר המנכ"ל - כללי התנהגות עסקית

ההתנהגות העסקית של Group 4 Securicor פותחה סביב גרעין של מערכת ערכים שהם חיוניים להתפתחות הארגון ולהצלחתו. היושרה מאפיינת את הארגון על כל שלוחותיו. מטרתם של כללי התנהגות עסקית אלה היא להבטיח שלמנהלים ולעובדים תהיה הבנה ברורה מהו הרף המינימאלי של נורמות ההתנהגות של Group 4 Securicor ושל הציפיות של לקוחותינו ובעלי מניותינו. מן ההכרח הוא שהארגון יגפין את הערכים הללו ויוודא שהנורמות העסקיות האתיות המפורטות בכללים אלה יופגנו בכל המדינות בהן פועלת Group 4 Securicor. אנו, G4S ישראל, מחויבים לנורמות אלה וננקוט בפעולה המתאימה במקרה הבלתי סביר בו הן לא יקוימו. מסמך זה מיועד לשנן ולסדר את מערכת הנורמות הנ"ל, ולהבטיח קיום הבנה ברורה של נורמות ההתנהגות האמורות בכל רמות העובדים ב-G4S ישראל. כל עובד ומנהל מתבקש לוודא כי הבנות אלה מוטמעות בתחום אחריותו.

מיכאל אדיב, מנכ"ל

1. ציות להוראות החוק

G4S ישראל תציית באורח מלא לכל חוקי המדינה ולחוקים הבינלאומיים הרלוונטיים לפעילותה, ותפעל בהתאם לתקנות ולהנחיות המקומיות, כולל אלה המיוחדות לענף, אשר חלות על הפעולות שלנו. על כל המנהלים מוטלת האחריות לוודא, על ידי קבלת ייעוץ משפטי או ייעוץ של מומחים אחרים, על פי העניין, כי ידועים להם כל התקנות והחוקים המקומיים, אשר עשויה להיות להם השפעה על החלק של העסק עליו הם מופקדים, לרבות ענייני מס ופיקוח על מטבע חוץ, דיני עבודה, הגבלים עסקיים וניהול חוזים. גם כאשר החוק אינו חל, על הפעילויות שלנו חלות נורמות ישימות של אתיקה ומוסר, אשר מחייבות את אותה מידה של שימת לב והקפדה על התנהגות נאותה, הגינות ואזרחות טובה. על העובדים להימנע מפעילות עסקית לא אתית, הכוללת פרסום מטעה, שוחד, טובות הנאה אף אם אין בנסיבות הללו כדי להוות הפרה מפורשת של כללי התנהגות אלה.

2. מידע סודי

הגופים העסקיים ב-G4S ישראל ישמרו על המידע הסודי המצוי בארגון ויפעלו בהתאם לחוק עוולות מסחריות הקובע, כי אסור לאדם לגזול סוד מסחרי מאחר (גזל של סוד מסחרי כולל, בין השאר, נטילה של סוד מסחרי או שימוש בו וזאת ללא היתר מבעלי הסוד, בניגוד לחיוב חזי או בניגוד לחובת אמון המוטלת על המשתמש כלפי הסוד). עובדי החברה לא יעשו כל שימוש במידע סודי, אשר נחשף בפניהם במסגרת עבודתם בחברה, מחוץ למסגרת עבודתם זו ו/או למטרות רווח אישי. כמו כן, העובדים אינם רשאים להעביר ולגלות מידע סודי זה לצד שלישי כלשהו במשך תקופת עבודתם בחברה ולאחריה.

3. ניגוד עניינים

עובדים, מנהלים ונושאי משרה ב-G4S ישראל נושאים בחובות כלפי החברה כשבראשן: חובת הזהירות וחובת האמונים. העובדים ב-G4S ישראל לא יבצעו כל פעולה בלא הרשאה או תוך חריגה מההרשאה שניתנה להם, שהרי כל פעולה כזו שתיעשה תוך חריגה או ללא הרשאה איננה בעלת תוקף כלפי הארגון. נושא משרה חייב חובת זהירות כלפי החברה, על-פיה עליו לנהוג ברמת מיומנות שבה היה פועל נושא משרה סביר. ובפרט, נושא משרה ינקוט באמצעים סבירים לקבלת מידע הדרוש לעבודתו ומתוקף תפקידו וכל מידע אחר הדרוש לו בנסיבות העניין. נושאי המשרה ב-G4S ישראל חבים חובת אמונים כלפי הארגון, על-פיה עליהם לנהוג בתום לב ולפעול לטובת החברה, באופן שיימנע מכל פעולה שיש בה ניגוד עניינים בין תפקידים בחברה לבין ענייניהם האישיים, מכל פעולה שיש בה תחרות עם עסקי החברה ומניצול הזדמנות עסקית של החברה במטרה להרוויח טובות הנאה אישיות. כמו כן, מחויבים נושאי משרה לגלות לחברה כל ידיעה ולמסור לה כל מסמך הנוגע לענייניה. ובפרט, מכירה ורכישה של מוצרים ו/או שירותים של החברה יבצעו אך ורק על בסיס איכות, ביצועים, מחיר וערך, ולעולם לא על בסיס נתינה או קבלה של תמריצים בדמות תשלומים, מתנות, אירוח, טובות הנאה או בכל אופן אחר. עובדי G4S ישראל מחויבים להימנע ממערכות יחסים או אינטרסים עסקיים, כספיים או אחרים, ישירים או עקיפים, אשר עומדים

בניגוד לאינטרסים של החברה, או אשר פוגעים בחובת הנאמנות של העובד כלפי החברה. יש להימנע או לחדול מכל פעילות, אף אם למראית עין יש בה ניגוד עניינים כאמור, אלא אם כן, לאחר גילוי הפעילות החריגה לדרג ההנהלה המתאים, נקבע כי אין בפעילות זו משום פגיעה אתית או פגיעה ביושרה ואין היא מזיקה למוניטין של החברה ולמעמדה.

4. מנהגים עסקיים ואירוח

G4S ישראל מתנגדת נחרצות למתן שוחד (כולל כסף, שווה כסף, שירות או טובת הנאה אחרת) ולשחיתות בכל צורתיה. החברה מתירה לעובדיה להציע לצד שלישי מתנות או אירוח אך ורק אם הם עולים בקנה אחד עם המנהג העסקי הנהוג באותו מקום ורק אם הם צנועים בשווים ולא ניתן להבינם כתמריץ לעשיית עסקים. בשום אופן אין ליתן תמריצים כספיים או אחרים לצדדים שלישיים שהם ארגונים או ליחידים בארגונים אלה, בתוכם נכללים רשויות שלטון ונציגי ממשל, ובכל מקרה של ספק, יש לבקש הנחיות ממנהל משאבי אנוש או מהיועץ המשפטי.

במקביל, העובדים אינם רשאים לקבל מתנות, כסף או אירוח מצדדים שלישיים שהם ארגונים או יחידים, כאשר ניתן לייחסם באופן סביר ככאלה אשר יש בהם כדי להשפיע על עסקאות מסחריות. ויודגש, החברה דורשת להחזיר מתנות חנים, למעט מתנות פעותות ומעוטות ערך. עם זאת, בתרבות אשר בה מעשה ההחזרה יחשב כעלבון, נדרש העובד להודיע לחברה על מתן המתנה ואם יתאפשר מבחינה מעשית, יש לתרום אותה למטרת צדקה מתאימה.

5. כללי הנהלת חשבונות ורישומים

כל מסמכי הנהלת החשבונות צריכים לזהות באופן ברור את האופי האמיתי של עסקאות מסחריות, נכסים וחביונות, בהתאם לעקרונות חשבונאיים מקובלים. קיים איסור על רישום כוזב, מעוות, לא שלם או מוסתר.

6. דיווח חיצוני

הגופים העסקיים של G4S ישראל עשויים להידרש להגיש הצהרות או דו"חות לגופים רגולטוריים, רשויות שלטון או מחלקות ממשלתיות אחרות. יש לדאוג לכך שהצהרות או דו"חות אלה יהיו נכונים, בלתי מטעים ושיגשו במעדם. יש ליידע את ההנהלה הבכירה על כל גילוי בעל אופי רגיש לפני ביצועו. בעת מתן הצהרות לכלי התקשורת, יש לוודא שהמידע הנמסר הוא נכון ובלתי מטעה. פניות של כלי התקשורת יש להפנות למומחי יחסי הציבור של החברה והצהרות יימסרו אך ורק על ידי דוברים מוסמכים של החברה.

7. תרומות לגופים פוליטיים

Group 4 Securicor אינה תורמת למפלגות פוליטיות בבריטניה ויש לדבוק במדיניות זו גם ברחבי העולם. החריגים היחידים לכך הם במדינות בהן קיימת דרישה חוקית לעשות כן. בנסיבות אלה, על כל תשלום לקבל את אישורו של נשיא החטיבה הרלוונטי. כל תשלום המיועד לארגונים פוליטיים של האיחוד האירופי יש להפנות ליועץ המשפטי של החברה אשר יפנה למזכיר החברה של Securicor Group 4, שכן אישור של בעלי המניות עשוי להיות דרוש לשם כך.

8. עובדים

G4S ישראל תומכת בעקרונותיה של ההצהרה האוניברסלית בדבר זכויות האדם של ארגון האומות המאוחדות והיא מחויבת לקדם את העקרונות הללו במדיניותה, בנהליה ובנהגיה. כיבוד זכויות האדם הינו ויישאר חלק בלתי נפרד מהפעולות שלנו. אנו נכבד את הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי באמצעות ארגון עובדים יציג בהתאם לחקיקה ולמנהג המקומיים. עבודה תהיה נושא של בחירה חופשית ולא ייעשה שימוש בעבודת כפייה או בעבודת ילדים. אנו ננהג בעובדינו תוך ציות לדרישות רגולטוריות של המדינה ולהנחיות ממשלתיות. לא נפלה על בסיס מין, צבע, מוצא אתני, תרבות, דת, העדפה מינית או נכות.

התשלום ושעות העבודה של עובדינו יהיו טובים לפחות כאלה הקבועים בחקיקה של המדינה, בהסכמים או בתקנים ענפיים. אנו ננקוט באמצעים על מנת להבטיח שהעבודה של עובדינו לא תעמוד בניגוד לקבוע באמנות בינלאומיות לזכויות אדם, כאשר בה בעת אנו נקבל את השוני בין תרבויות מקומיות בארצות השונות בהן אנו פועלים.

אנו נחתר להבטיח שנעבוד עם שותפים עסקיים המנהלים את עסקיהם באופן העולה בקנה אחד עם הכללים שלנו בדבר כיבוד זכויות האדם והתנהגות מוסרית. אנו נעבוד ביחד עם הלקוחות על מנת לוודא שדרישות חזיות לא יפרו זכויות אדם. אנו מעריכים את כל העובדים שלנו בשל תרומתם לעסק שלנו והזדמנויות הקידום שלהם יהיו שוות ויגזרו ככל הניתן מהביצועים, היכולת והכישורן שלהם.

יש לכבד את המחויבויות של המעבידים כלפי עובדיהם מכוח תקנות וחוקי העבודה או ביטוח לאומי. הגופים העסקיים ועובדיהם יפעלו במטרה ליצור מערכות יחסים קבועות וארוכות טווח. על מנת להשיג סביבת עבודה אשר בה יישמרו רוח הצוות והמחויבות ליעדים ולערכים של G4S ישראל, החברה תדאג לכך שכל עובד ועובד יקבל יחס של הגינות, כבוד והתחשבות. לכל עובד תינתן גם ההזדמנות לפתח את הפוטנציאל שלו, וכן, במקרים המתאימים, לקדם את הקריירה שלו בחברה. G4S ישראל מייחסת חשיבות עליונה לקידום הבריאות והבטיחות של עובדיה בשעת עבודתם.

על מנת להגן על האינטרסים של לקוחותיה ועובדיה, ועקב אופי העסק שלה, G4S השמירה תישם טכניקות בחירה מחמירות וסינון קפדני של מועמדים לעבודה.

9. ספקים פנימיים

כל עסקה מסחרית לאספקה של טובין או שירותים בין חברות בת של G4S ישראל חייבת להיות מבוססת על העקרונות העסקיים הרגילים של "עסקה בלתי תלויה". עקרונות אלה צריכים לחול על תמחור ותנאים חוזיים אחרים באופן שניתן יהיה לומר עליהם שהם תנאים אשר ניתן לצפות שצדדים בלתי תלויים יסכימו עליהם.

10. לקוחות

אמון וביטחון הדדיים בין G4S ישראל ולקוחותיה הם חיוניים. על כל העובדים לחתור לספק בעקביות מצוינות בשירות ותמורה בעד הכסף, לעמוד בציפיות של הלקוחות ולצפות מראש את דרישותיהם המשתנות.

11. ספקים

כל הספקים זכאים לקבל יחס הוגן ולכל הספקים הפוטנציאליים צריכה להינתן הזדמנות סבירה לזכות בקבלת עבודה מ-G4S ישראל.

המדיניות של G4S ישראל היא לשלם לספקים במועד בהתאם לתנאי המסחר המוסכמים. G4S ישראל מציבה סטנדרטים גבוהים לספקיה בהתאם לכללי ההתנהגות שלה עצמה.

12. מתחרים

G4S ישראל תתחרה באופן נמרץ מול מתחריה, אולם בדרך הוגנת ומוסרית. הצלחה בתחרות נבנית על מתן תמורה הולמת ומצוינות בשירות. עובדים הבאים במגע עם מתחרים, נדרשים להימנע מלשוחח על מידע מסחרי סודי ולא לעשות כל ניסיון להשיג סודות מקצועיים של המתחרים או כל מידע סודי אחר בדרך לא ראויה. כך החברה אוסרת על עובדיה לשוחח על אסטרטגיות תמחור או להיכנס להסדרים כלשהם אשר עלולים לעמוד בסתירה לחוקים ולכללי ההגבלים העסקיים. על העובדים לקבל החלטות עסקיות (לרבות קביעת מחירים) בהתבסס על שיקולים עסקיים לגיטימיים, על בסיס מידע הנגיש לציבור, ובאופן אשר אינו מבוסס על הסכמות אסורות עם מתחרה. העובדים מחויבים להימנע מלדון במידע מסחרי סודי עם מתחרה, להחליף נתונים מסחריים עם מתחרה ולתאם הנחות, מחירים, תנאי תשלום ותנאי מכירה, לקחת חלק בתיאום הצעות במכרז או העברת מידע למתחרה אחר במכרז ולשתף פעולה עם מתחרה בנוגע לחלוקת השוק (לרבות, במסגרת שיחה לא פורמלית ובמסגרת פעילות במסגרת הארגון המקצועי). ויודגש, העובד מחויב לתעד כל מגע עם מתחרים ובכל מקרה שבו מתחרה מציע לעובד לפעול בניגוד לכללי ההגבלים העסקיים, ידחה זאת העובד וידווח מייד ליועציה המשפטית של החברה.

13. הקהילה

G4S ישראל מחויבת באופן מלא למתן תמיכה וסיוע לקהילות שבהן החברה פועלת, במגוון של אמצעים כגון גיוס כספים לצדקה, הענקת חסות למיזמים קהילתיים ועבודה בהתנדבות של עובדיה. G4S ישראל משרתת קהילות מקומיות גם בכך שהיא מספקת הזדמנויות תעסוקה טובות ושירותים ומוצרים יעילים התורמים לתועלת הציבורית.

14. איכות הסביבה

אנו ננהל את עסקינו מתוך כבוד והתחשבות בקהילות אשר בתוכן אנו פועלים ובאיכות הסביבה. אנו ננקוט בצעדים כדי להקטין כל הפרעה שתגרם לקהילות כתוצאה מפעולותינו. כארגון שמספק שירות, ההשפעה הסביבתית שלנו היא קטנה ביחס לזו של תעשיות הייצור. אולם, בכל פעולה שלנו, אנו נחתור להקטין את ההשפעה שלנו על הסביבה על ידי הפחתה בפסולת, בפליטות מכלי רכב ובצריכת אנרגיה.

15. דואר אלקטרוני והשימוש באינטרנט

העובדים רשאים להשתמש בדואר אלקטרוני ובאינטרנט כאשר הדבר דרוש לעבודתם. השימוש הפרטי בדואר האלקטרוני ובאינטרנט מוגבל, אך מותר בהתאם להנחיות המקומיות. העובדים נדרשים לנקוט בזהירות ראויה על מנת להבטיח ש-G4S ישראל לא תיחשף לחבות כלשהי בשל שימוש בלתי הולם או בלתי מורשה. לצורך כך אסור לעובדים להשתמש בדואר אלקטרוני או באינטרנט בדרך כלשהי אשר עלולה להוות הפרה של זכות יוצרים, חוזים או הסכמי רישיון. בנוסף, אין להעיר הערות פוגעות על ארגון או על אדם וכדי למנוע חשש להוצאת לשון הרע יש להדגיש הבעת דעות אישיות בדואר אלקטרוני ולציין שהן כאלה בצורה ברורה ומפורשת. כמו כן, חל איסור מוחלט על צפייה או הפצה של חומר פורנוגרפי, פדופילי או חומר אחר אשר יכול להיחשב כפוגע. בעת השימוש בדואר אלקטרוני ובאינטרנט, על העובדים לנהוג בהתחשבות על מנת למנוע עומס יתר על המערכת הממוחשבת

בשעות פעילות השיא ובכדי למנוע עומס יתר על המערכת הממוחשבת בדברים של מה בכך אשר עלולים למנוע ממשתמשים אחרים מלבצע את תפקידיהם ביעילות. על העובדים לנקוט בזהירות ראויה כדי להבטיח שירותים או תוכנות זדוניות אחרת לא ייובאו לתוך המערכת הממוחשבת של החברה ולא יפצו ביוזעין.

16. הטרדה

ניתן להגדיר "הטרדה" כהתנהגות בלתי רצויה וחסרת כבוד, אשר אדם רואה אותה כמאיימת, מרגיזה, מביכה, משפילה או פוגעת. התנהגות שיש בה משום הטרדה (גזעית, מינית או מסוג אחר) של עובד כלשהו איננה מקובלת. אם עובד סבור שהוטרה בצורה כלשהי, עליו להעלות את העניין בפני מנהל משאבי אנוש הרלוונטי אשר ידאג לכך שהעניין ייבדק ללא דיחוי, ללא משוא פנים ובסודיות.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחרותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. מעשים אלו מהווים מעשים פליליים על כל המשתמע מכך ונוסף על כך, מהווים עבירת משמעת חמורה בתוך החברה. G4S ישראל דורשת מכל עובד ומכל ממונה להימנע מכל סוג של הטרדה מינית ולנקוט בכל אמצעי חוקי על מנת למנוע מעשים כגון אלה. במקרה בו נתקל החברה במעשה של הטרדה מינית על ידי מי מעובדיה, ינקטו כנגד אותו עובד כל האמצעים העומדים בפני החברה על פי חוק.

לצורך מניעת הטרדה מינית בחברה ולצורך טיפול בתלונות על הטרדה מינית, מונו על ידי G4S ישראל אחראים למניעת הטרדות מיניות אשר פרטיהם מפורטים בתקנון למניעת הטרדה מינית אשר נקבע על ידי החברה. כל עובד ומנהל מתבקש לוודא כי הבנות אלה מוטמעות בתחום אחריותו וכי רענוני נהלים תקופתיים מבוצעים במועדם.

17. תלונות עובדים, התרעה והצעות

העובדים זכאים לצפות לכך שהחברה תקדיש תשומת לב ראויה להצעות מועילות שלהם ותבצע בדיקה שקולה ואובייקטיבית של חששות אמיתיים ותלונות. עניינים אלה כוללים תרמית, מצג שואו, גניבה, הטרדה, אפליה ואי ציות לתקנות, לחקיקה, לכללים ולנהלים.

עניינים מטרידים ייבדקו ללא משוא פנים ובאופן שיאפשר הגנה על זכויות העובד. עובדים המודאגים מהתנהגות לא אתית פוטנציאלית, יודיעו על כך למנהל משאבי האנוש המקומי או למנהל הכספים המקומי או לייעוץ המשפטי בהזדמנות הראשונה. העובדים רשאים לעשות כן בצורה אנונימית, אם הם חפצים בכך. על מנת להבטיח שמירה על סודיות, על העובדים להימנע מלשוחח על עניינים מטרידים אלה עם עמיתים או עם צדדים שלישיים אחרים, אלא אם כן הורשו במפורש לעשות כן או במקרה שזוהי דרישה חוקית.

אם העובד המתריע אינו מרוצה מהתגובה לעניין המטריד שהוא העלה, או אם העניין המטריד האמור מתייחס לנושא בעל חשיבות או רגישות מן המעלה הראשונה, הוא יוכל ליצור קשר עם מנהל משאבי האנוש ו/או עם היועץ המשפטי.

18. מדיניות ונהלים

G4S ישראל מכירה בכך שבביצועה של כל פעילות עסקית כרוכים סיכונים. ההנהלה אחראית לדאוג הן לכך שיהיו בתוקף כללים ונהלים לניהול סיכונים והן לציות לכללים ונהלים אלה. על העובדים לוודא שהם מודעים לסיכונים הקשורים בפעילויות שלהם ולהבטיח שהם יצייתו לכללים ולנהלים הקיימים בתוקף לניהול סיכונים אלה.

19. יישום

על כל החברות והיחידות העסקיות של G4S ישראל לאמץ כללי התנהגות עסקית אלה כנורמה מינימלית, ויש לספק עותק מכללים אלה לכל המנהלים הבכירים של G4S ישראל. הכללים יפורסמו ברשת האינטראנט הכלל ארגונית ויכללו בחוזי עבודה עתידיים, בכל מקרה בו ניתן יהיה לעשות זאת. פיקוח על כך יתבצע כחלק מתהליכי הביקורת של G4S ישראל. הכללים ייבחנו מדי שנה.

תאריך פרסום גרסה בינלאומית מקורית: מאי 2005