

# קוד אתי להתנהגות עסקית הולמת / כלל ביטוח

## 1. מטרתו של הקוד האתי

החברה רואה עצמה מחוייבת להתנהגות עסקית הוגנת, ערכית וראויה, ואת עובדיה כמחוייבים לפעול בהתאם לסטנדרטים וערכים אתיים ומוסריים, הן ביחסים בינם לבין עצמם והן ביחסים עם גורמים חיצוניים, כגון מבוטחים, סוכנים וספקים. בהתאם לזאת גובש הקוד האתי, המהווה מערך של כללי התנהגות ופעולה שמטרתם לוודא כי עובדי ומנהלי החברה יפעלו בהתאם לקריטריונים המפורטים לעיל. מובן כי הקוד האתי אינו יכול, ואף אינו מתיימר, להקיף את כל כללי ההתנהגות המחייבים; עם זאת, העקרונות והערכים הקבועים בו יכולים לסייע בקבלת ההחלטות הנכונות גם בסיטואציות שאינן מוסדרות במפורש.

## 2. קיום הוראות הדין, נהלי החברה וכללי האכיפה של החברה

מודגש כי הקוד האתי אינו בא להחליף את הדינים, החוקים והכללים המקצועיים החלים על החברה ו/או מי מעובדיה. הקפדה על קיום הוראות אלו מהווה חלק בלתי נפרד מהקוד האתי. כך גם באשר לנהלי החברה וכללי האכיפה של החברה, שקיומם מהווה חלק בלתי נפרד מקיום הוראות הקוד האתי.

## 3. איסור על ניגוד עניינים

עובדי החברה אמורים לפעול ולקבל החלטות כאשר לנגד עיניהם אך ורק טובת החברה. לפיכך, על עובד החברה להימנע מביצוע כל פעולה שיש בה חשש לניגוד עניינים בין תפקידו בחברה לבין ענייניו האישיים, שלו או של קרובו, או לבין תפקיד אחר שלו או של קרובו. על העובד למסור כל מידע הנוגע לחשש כאמור לניגוד עניינים באופן מיידי למנהלו. עובד שאמור לקבל החלטה ממנה הוא או קרובו עשויים לצאת נשכרים, צריך להעביר את הסמכות לקבל את ההחלטה למנהלו. כמו כן, על עובד להימנע מלקשור קשרים עסקיים פרטיים עם גורמים מסחריים הקשורים עם החברה ושהעובד מקיים עימם יחסים שוטפים מכוח עבודתו בחברה. מובהר כי האיסור חל לא רק על מצב של ניגוד עניינים בפועל, אלא על כל מקרה של חשש לניגוד עניינים, דהיינו סיטואציות המצביעות על אפשרות של פגיעה ביכולתו של העובד לבצע את תפקידו כשלנגד עיניו אך ורק טובת החברה.

## 4. איסור על ניצול הזדמנות עסקית של החברה ואיסור תחרות עם החברה

עובד ימנע מכל פעולה שיש בה ניצול הזדמנות עסקית של החברה ו/או כל פעולה שעשויה להוות תחרות עם החברה. על העובד לעשות שימוש במידע שמגיע לידיו במסגרת עבודתו בחברה רק לצרכים שלשמם הועבר אליו אותו מידע, ולא במטרה להשיג טובת הנאה לעצמו ו/או לכל צד שלישי. ביחסים עם צדדים שלישיים הקשורים עם החברה בקשרים עסקיים על העובד לפעול תוך שמירה על טובת החברה ועל האינטרסים שלה, וללא כל כוונה לנצל מידע, קשרים או כל הזדמנות עסקית אחרת לטובתו האישית של העובד. כמו כן, על העובד להימנע מלנצל למטרותיו האישיות את המוניטין של החברה או את נכסיה, לרבות סודות מסחריים, פטנטים, סימנים מסחריים, תוכנות עסקיות, תוכניות שיווק, בסיסי נתונים וכד'.

## 5. איסור קבלת טובות הנאה

על מנת להימנע מחשש לפיו שיקולים זרים מנחים את העובד במסגרת עבודתו, על העובד להימנע מלקבל כסף, שווה כסף, שירות או כל טובת הנאה אחרת בגין פעולה הקשורה בעבודתו מגורמים העומדים בקשרים עסקיים עם החברה או המעוניינים לעמוד בקשרים עסקיים עם החברה, למעט במצבים המותרים במפורש בנהלי החברה.

## 6. שמירה על סודיות

עובדי החברה מחוייבים לשמירה על סודיות המידע המועבר אליהם בתוקף תפקידם בחברה, לרבות מידע הנוגע למבוטחים, ספקים, עובדים אחרים, וכד', המגיע אליהם מכל מקור שהוא. עובדי החברה רשאים

לעשות שימוש במידע האמור אך ורק לצרכים עבורם נמסר להם המידע, ובמידה הנדרשת בלבד. האמור אינו חל רק במקרים בהם הגילוי מאושר על ידי הגורמים המוסמכים, מחוייב מכוח הוראות החוק או בכל מקרה בו מדובר במידע שכבר ידוע ברבים. הנחיה זו חלה על כל עובדי החברה גם לאחר עזיבתם את החברה.

#### **7. הגנה על נכסי החברה**

השימוש בנכסי החברה, הן מוצרים מוחשיים כגון מכשירי טלפון או ציוד משרדי, והן מוצרים ערטילאיים כגון מידע או קניין רוחני, צריך להעשות על ידי העובדים תוך שמירה על יעילות, חסכנות, ולמטרות עסקיות נאותות. יש לזכור כי לשימוש שלא בהתאם למטרות החברה, לרבות בזבוז או שימוש למטרות אישיות, השלכות על ריווחיות החברה.

#### **8. מסחר הוגן**

על עובדי החברה לנהוג באופן הוגן והגון במסגרת יחסיהם עם צדדים שלישיים, לרבות מבוטחים, ספקים, וסוכנים. הגינות זו נדרשת גם בכל הקשור במתחריה של החברה. המידע העסקי הנדרש לפעילות החברה יגיע לידי עובדי החברה אך ורק באמצעים כשרים ועל פי חוק. אין להציג מצג מטעה של עובדות, לעשות שימוש לרעה במידע סודי, וכד.

#### **9. היוועצות עם הגורמים הרלוונטיים בחברה**

במקרים בהם קיים ספק בדבר ההחלטה שיש לקבל או דרך הפעולה שבה יש לנקוט, על העובד שצריך לקבל את ההחלטה להתייעץ עם הגורמים הרלוונטיים בחברה, בין אם מדובר בממונים עליו ובין אם מדובר בגורם המקצועי הרלוונטי.

#### **10. האצלת סמכויות**

האצלת סמכויות בין עובדי החברה תעשה בצורה מפורשת ותקינה, בהתאם לנהלי החברה. על מאציל הסמכות לדאוג שההאצלה תהיה הגיונית הן מבחינת הגורם אליו הואצלה הסמכות והן מבחינת היקף האצלת הסמכות. האצלת הסמכויות אינה גורעת מאחריותו של העובד המאציל, ועליו לקיים פיקוח שוטף על הנאצל.

#### **11. שימוש בסמכויות**

עובד לא יטול שום התחייבות בשם החברה, ולא יצהיר שום הצהרה בשמה של החברה אלא בהתאם להרשאות וזכויות החתימה המפורשות של החברה.

#### **12. כבוד האדם, יחסים בתוך הארגון**

כל עובד ועובד הוא בראש ובראשונה אדם, הזכאי ליחס של כבוד אנושי בסיסי בכל מקום בו הוא חי ופועל. על העובדים להתייחס בכבוד, בנימוס ובסובלנות זה לזה ועם כל גורם אחר אשר הם פועלים מולו. על העובדים להימנע מהערות פוגעניות וביטויי חוסר הערכה, תוך העברת ביקורת, במקרה הצורך, בצורה מקצועית עניינית ובונה, ותוך שמירה על אוירת עבודה נעימה, שיתופית ולא מאיימת שתאפשר לכל עובד להגיע בשמחה למקום עבודתו ולשהות בו בתחושה של בטחון. העובדים יבצעו את עבודתם באופן מקצועי, יעיל ואמין. יחסם של מנהלים וגורמים ארגוניים לעובד יהיה יחס של כבוד והערכה לעצם היותו של העובד אדם, למאמציו ולהקרבת זמנו ויכולותיו למען הארגון. הדבר צריך לבוא לידי ביטוי בסוג יחסים ואופן דיבור המדגיש חוזקות ומשוב חיובי, והמתקן ומעיר על הדרוש שיפור בצורה מכבדת, אמפטית ובונה. אנו רואים את האחריות על מערכת היחסים בין עובד למנהל כמוטלת בעיקר על כתפי המנהל וכמעוצבת במידה רבה על ידיו.

#### **13. אופן התנהגות וייצוג החברה**

יש להקפיד על התנהגות נאותה ועל ייצוג מכובד של החברה. על כל עובד לדאוג להופעה חיצונית נאותה ומכובדת התואמת את תפקידו.

#### **14. סוכני החברה**

לחברה קשרים הדוקים עם סוכני ביטוח הפועלים בשמה ומטעמה. ככאלו, חשיבותם של הסוכנים

לפעילותה של החברה הינה רבה. עובדי החברה מחוייבים לנהוג בסוכנים בכבוד ובהגינות .

#### **15. מעורבות בקהילה**

החברה מייחסת חשיבות רבה לקשר עם הקהילה, ומקפידה לתרום לצרכים שונים. החברה רואה בעין יפה פעולות התנדבות של עובדי החברה בפרויקטים שונים למען הקהילה, העולים בקנה אחד עם מחוייבותה החברתית של החברה .

#### **16. קיום הוראות הקוד האתי**

כל אחד ואחד מעובדי החברה מחוייב לקיים את הוראות הקוד האתי. בנוסף, עובד הסבור שקיים חשש כי התנהגות של עובד אחר מהווה עבירה על הוראות הדין, התקנות או הנחיות הגופים המוסמכים, או חשש להפרה של הוראות הקוד האתי, מחוייב לדווח על כך מיידית למבקר הפנימי . הפרה של הוראות הקוד האתי עשויה להביא לנקיטת אמצעים משמעותיים על ידי החברה, להגיע עד לפיטורי העובד, ובמקרים חמורים אף לנקיטה בהליכים פליליים .