

ציות לחוקים, תקנות וכללים

קוד התנהלות עסקית

יש להקפיד על ציות מלא לכל החוקים, התקנות והדינים הרלוונטיים. בנוסף, העובדים יצייתו גם להנחיות, להוראות ולכללים פנימיים, של קבוצת אסם-נסטלה, שעשויים להרחיב את הנדרש לפי חוק.

ניגוד אינטרסים

אנו פועלים תמיד למען האינטרסים של קבוצת אסם-נסטלה

ניגוד אינטרסים נגרם כאשר אינטרסים אישיים של העובד, או של צד שלישי, מתחרים באינטרסים של קבוצת אסם. מצב כזה עלול להקשות על עובדים לעבוד לפי האינטרסים של קבוצת אסם.

לפיכך, על העובדים להימנע ככל שניתן ממצבים של ניגוד אינטרסים.

בכל מקרה של ניגוד אינטרסים, או חשש לניגוד אינטרסים, על העובד לפנות למנהל יחידתו, לאגף משאבי אנוש, למחלקה המשפטית או לממונה האכיפה, במטרה לפתור את המקרה באופן הגון ושקוף.

עבודה נוספת, דירקטוריונים חיצוניים ופעילויות חיצוניות אחרות

אנו גאים במוניטין של קבוצת אסם-נסטלה ומתחשבים באינטרסים שלה גם בפעילויות ובהתקשרויות חיצוניות

אין לעסוק בפעילות חיצונית לקבוצה/עבודה פרטית*, המפריעה לעובד למלא את אחריותו כלפי הקבוצה.

בכל מקרה יש להימנע מפעילויות חיצוניות שמסכנות את המוניטין של קבוצת אסם-נסטלה, או שמנוגדות לאינטרסים שלה.

*לעניין זה, "עבודה פרטית" - כל עבודה המכניסה שכר או עיסוק בעסק שמטרתו היא קבלת הכנסה או רווחים, וזאת מחוץ למסגרת עבודתו של העובד בקבוצת אסם-נסטלה, לרבות כל עבודה או עיסוק כאמור, בין אם הם נעשים דרך קבע, בין אם הם נעשים באופן זמני ובין אם נעשים באופן חד-פעמי;

במקרה של ספק, על העובד להתייעץ עם אגף משאבי אנוש, עם המחלקה המשפטית או עם ממונה האכיפה.

בדבר כללים לקבלת היתר לעבודה פרטית יש לפעול בהתאם לנוהל "היתר עבודה נוספת".

בני משפחה וקרובים

החלטות קבוצת אסם-נסטלה לגבי גיוס, העסקה ופיתוח של עובדים תהינה הוגנות ואובייקטיביות

קבוצת אסם-נסטלה תעסיק בני משפחה מדרגה ראשונה ובני זוג של עובדים, כעובדים או כיועצים, רק אם המינוי נעשה על בסיס כישורים, ביצועים, מיומנויות וניסיון ובתנאי שאין מערכת יחסים של דיווח, ישיר או עקיף, ביניהם.

עיקרון זה, של העסקה הוגנת, יחול על כל היבטי ההעסקה, לרבות: שכר, קידום וניוד. העיקרון יחול גם במקרה שמערכת היחסים התפתחה לאחר תחילת ההעסקה.

הזדמנויות בחברה

אנו מחויבים לקדם את העסקים של קבוצת אסם-נסטלה

על העובד להימנע מלהתחרות בקבוצה. עובדים לא ינצלו לתועלתם האישית, הזדמנויות עסקיות שבאו לידיעתם במהלך עבודתם, אלא אם כן ויתרה קבוצת אסם-נסטלה במפורש על אותה הזדמנות עסקית.

עובדים המעוניינים לנצל הזדמנויות עסקיות, שייתכן ויהיה בהן עניין לקבוצת אסם-נסטלה, יודיעו על כך למנהל היחידה שלהם, מנהל היחידה, יביא את הנושא להחלטת הנהלת קבוצת אסם-נסטלה. גם אם קבוצת אסם-נסטלה החליטה שלא לנצל את ההזדמנות, העובד ינצל את ההזדמנות לטובתו, רק אם ברור לחלוטין, שהדבר לא יביא לידי תחרות ישירה או עקיפה עם פעילות קבוצת אסם-נסטלה.

מידע פנימי

אנו מכבדים ומצייתים לכללי איסור שימוש במידע פנים בעת רכישת או מכירת ניירות ערך של נסטלה.

נסטלה (ובכלל כך קבוצת אסם) אוסרת על עובדיה לרכוש או למכור ני"ע של נסטלה על בסיס מידע שעשוי להשפיע על ערך המניה ואיננו מידע פומבי. אי ציות להנחיה זו עלול להוביל לא רק לעונשים משמעותיים אלא גם להליכים פליליים.

במקרה של ספק בדבר הפירוש, או היישום של כללי איסור שימוש במידע פנים, על העובדים להתייעץ עם המחלקה המשפטית.

מסחר הוגן והגבלים עסקיים

אנו מאמינים בחשיבותה של תחרות חופשית

קבוצת אסם-נסטלה ערוכה להתחרות בהצלחה בסביבה העסקית של ימינו ותעשה זאת תמיד בכפוף לכל דיני ההגבלים העסקיים והסחר ההוגן. לפיכך, עובדי קבוצת אסם-נסטלה ישמרו על הכללים הבאים:

מדיניות סחר ומחירים ייקבעו באופן עצמאי, ולעולם לא יוסכם עליהם, באופן ישיר או עקיף, רשמי או לא רשמי, עם המתחרים או עם צדדים אחרים, שאינם קשורים; לקוחות טריטוריות, שווקי מוצר לא יחולקו לעולם בין קבוצת אסם-נסטלה לבין מתחריה, אלא יהיו תמיד תוצאה של תחרות הוגנת;

קבוצת אסם-נסטלה תתנהל באופן הוגן עם לקוחות וספקים;

כל העובדים, ובמיוחד אלו העוסקים בשיווק, במכירות וברכש, או נמצאים בקשר עם מתחרים, יוודאו שהם מכירים היטב את הוראות דיני ההגבלים העסקיים.

במקרה של ספק, יש ליצור קשר עם המחלקה המשפטית, כדי לקבל ייעוץ והכשרה בדיני הגבלים עסקיים.

מידע סודי

אנו מעריכים את המידע הסודי שלנו ומגנים עליו ואנו מכבדים את המידע הסודי של אחרים

מידע סודי כולל כל מידע שאיננו, או עדיין איננו, ציבורי. מידע סודי כולל: סודות מסחריים, תוכניות עסקיות, תוכניות שיווקיות, תוכניות שירות, תובנות צרכנים, רעיונות תכנון וייצור, מתכונים, שרטוטים, עיצובים, מסדי נתונים, רשומות, מידע על תנאי העסקה ושכר וכל מידע פיננסי או מידע אחר שטרם פורסם.

ההצלחה המתמשכת של קבוצת אסם-נסטלה תלויה בשימוש במידע הסודי שלה ואי גילוי המידע הסודי לאחרים. העובדים לא יגלו מידע סודי ולא יאפשרו גילוי של מידע סודי, אלא אם כן, הדבר נדרש על פי דין או אושר על ידי ההנהלה. חובה זו תימשך גם לאחר סיום תקופת העסקת העובד בקבוצה. על מנת למנוע חשיפה של מידע סודי בטעות, על העובדים להשקיע מאמצים ותשומת לב בעת שמירה או העברה של מידע סודי.

קבוצת אסם-נסטלה מכבדת את העובדה שגם לגורמים אחרים יש אינטרס דומה להגן על מידע סודי השייך להם. כאשר צד שלישי, כגון שותף למיזם עסקי, ספק או לקוח, חולק מידע סודי עם קבוצת אסם-נסטלה, נטפל במידע זה באותה תשומת לב, כאילו היה מידע סודי של קבוצת אסם-נסטלה, ובאותה נימה, על העובדים להגן על מידע סודי שהגיע לידיהם במהלך עבודתם שקדמה להעסקתם בקבוצת אסם-נסטלה.

הונאה, הגנה על נכסי קבוצת אסם-נסטלה, חשבונאות

אנו עומדים על כנות ומכבדים את נכסיה ורכושה של קבוצת אסם-נסטלה

עובדים יימנעו מהונאה, או מכל סוג אחר של התנהלות לא ישרה, הקשורה לרכוש, או לנכסים, או לדיווח הפיננסי ולחשבונאות של קבוצת אסם-נסטלה, או של כל צד שלישי. אי ציות לאמור לעיל עלול להוביל לא רק לעונשים משמעותיים אלא גם להליכים פליליים.

הרשומות הפיננסיות של קבוצת אסם-נסטלה הן הבסיס לניהול עסקי קבוצת אסם ולמילוי התחייבויותיה כלפי בעלי העניין השונים. לפיכך, כל הרשומות הפיננסיות חייבות להיות מדויקות ובהתאם לתקני החשבונאות של קבוצת אסם-נסטלה.

על העובדים לשמור על רכוש קבוצת אסם-נסטלה ולעשות בו שימוש ראוי ויעיל.

על כל העובדים להגן על רכוש קבוצת אסם-נסטלה מפני אובדן, נזק, שימוש לרעה, גניבה, הונאה, מעילה והרס.

מחויבות זו חלה על נכסים מוחשיים ולא מוחשיים, כולל סימנים מסחריים, ידע מקצועי, מידע סודי ומערכות מידע.

קבוצת אסם-נסטלה שומרת לעצמה את הזכות, על פי המותר בדיון, לבחון כיצד משתמרים העובדים בנכסי קבוצת אסם-נסטלה, כולל בדיקה של דוא"ל, של נתונים ושל קבצים הנשמרים במסופי הרשת של קבוצת אסם-נסטלה.

שוחד ושחיתות

אנו מגנים כל צורה של שוחד ושחיתות

עובדי קבוצת אסם-נסטלה יימנעו מכל מעשה של שוחד או שחיתות. עובדי קבוצת אסם-נסטלה לא יציעו ולא יבטיחו לצד שלישי, בין אם ציבורי או פרטי, באופן ישיר או באמצעות אחרים, הטבה אישית או כספית שאינה ראויה, או כל הטבה אחרת, במטרה להשיג או לשמור על עסקה, או להשיג יתרון אחר. כמו כן, עובדים לא יקבלו הטבה שכזו בתמורה לטיפול מועדף בצד שלישי. העובדים יימנעו מכל פעילות או התנהגות,

העלולה לגרום למראית עין או לחשד להתנהגות מושחתת כאמור.

בעניין זה יובהר כי קבוצת אסם-נסטלה נמנעת, כמדיניות, ממתן תרומות פוליטיות. תרומות החורגות ממדיניות זו, חייבות אישור מראש, של מנכ"ל או יו"ר דירקטוריון קבוצת אסם.

מתנות, ארוחות, אירוח

אנו מתחרים ומבצעים את עסקינו בהתבסס על איכות ועל יכולת בלבד

עובדים לא יושפעו מיחס מועדף ולא ינסו להשפיע בצורה לא הולמת על אחרים, באמצעות מתן יחס מועדף. עובדים רשאים להציע רק ארוחות סבירות ומתנות סמליות, שהולמות את הנסיבות ולקבל מתנות סמליות בהתאם לנוהלי הקבוצה והכל במסגרת ההוראות והמגבלות הקבועות בנוהל "קבלה ומתן מתנות והזמנה לארוחות, בידור או אירוח". עובדים לא יקבלו ולא יציעו מתנות, ארוחות, בידור או אירוח, אם התנהגות כזו עשויה ליצור מראית עין של השפעה לא הולמת על אותה מערכת יחסים עסקית.

במקרה של ספק, על העובד לבקש הכוונה ממנהל היחידה שלו, מאגף משאבי אנוש, או מממונה האכיפה.

איסור הפליה והטרדה

אנו מעודדים גיוון ומעריכים את כבודם האישי של עמיתינו העובדים

קבוצת אסם-נסטלה מעריכה את כבודו האישי, את פרטיותו ואת זכויותיו האישיות של כל עובד ומחויבת לשמור על סביבת עבודה שוויונית, נקייה מהפליה ומהטרדות. לפיכך, אין להפלות עובדים על בסיס מוצא, לאום, דת, גזע, מין, גיל, העדפה מינית, או כל סיבה אחרת. אסור להטריד עובדים, באופן מילולי או פיסי, בגין כל אחת מהסיבות שפורטו לעיל, או מכל סיבה אחרת.

אנו מעודדים כל עובד שחש כי מקום עבודתו אינו עומד בעקרונות הללו, להעלות את חששותיו בפני אגף משאבי אנוש.

ציות

אנו ניועץ בקוד ובהוראות המפורטות בו ונבקש הכוונה במידת הצורך

כל עובד אחראי לפעול על פי כל הוראות הקוד. במידת הצורך, יבקש העובד הכוונה ממנהל היחידה שלו, מאגף משאבי אנוש, מהמחלקה המשפטית, או מממונה האכיפה. באחריותו האישית של כל עובד לעשות את "הדבר הנכון" ולהבטיח את הסטנדרטים הגבוהים ביותר של יושרה.

במקרה של ספק, על כל עובד לפעול על פי העקרונות הבסיסיים והערכים של קבוצת אסם-נסטלה, המפורטים בהקדמה לקוד זה.

אי ציות להוראות הקוד עלול להוות עבירת משמעת ולהוביל להליכים משמעתיים ולהליכים אחרים.

דיווח על התנהגות לא חוקית או בלתי הולמת

אנו אחראים להבטיח שכולנו פועלים ביושרה בכל מצב

על העובדים לדווח למנהלי היחידה שלהם, למנהלים המתאימים באגף משאבי אנוש, במחלקה המשפטית, או לממונה האכיפה, על כל הרגל עבודה או פעולה, שלהבנתם, אינם הולמים את הוראות קוד זה, או שאינם חוקיים. במקרים מסויימים, בהתאם לאופי המקרה, ניתן לדווח ישירות לרמות הגבוהות ביותר, לרבות מנכ"ל קבוצת אסם-נסטלה וממונה האכיפה.

כמו כן, ניתן להגיש את הדיווחים בדרך אנונימית, באמצעות תיבות ה"קו החם לעובד" שהוצבו לשם כך בכל אתר בקבוצה והן באמצעות "מערכת לדיווח אנונימי על סוגיות יושרה עבור נסטלה" חיוג מכל טלפון למספר 1809-444-260 קוד גישה 33086 ובכל דרך אחרת שתאפשר הגשת דיווחים.

קבוצת אסם-נסטלה מבטיחה לחקור לעומק וביסודיות כל דיווח.

קבוצת אסם-נסטלה אוסרת על התנכלות לעובדים בכלל, ובמיוחד עקב דיווח או תלונה שנעשו בתום לב, ותגן על זכויותיו של כל עובד מעובדיה.