

קוד אתי

עודכן לאחרונה במאי 2025

1. תכליתו של הקוד האתי

קרדן נדל"ן יזום ופיתוח בע"מ (להלן: "החברה") דוגלת בתרבות עסקית נאותה של עובדיה ומנהליה במסגרת מילוי תפקידם בחברה. לפיכך, הוחלט על ידי ההנהלה ובאישור הדירקטוריון, לנסח ולקבוע מערכת כללית התנהגות הנדרשים מנושאי המשרה בחברה ומעובדיה.

מערכת כללים זו, המכונה "קוד אתי", מגבשת סטנדרטים המיועדים להביא ליצירת וקיום תרבות ארגונית וערכית אשר תחזק את הקשר בין עובדי החברה לבין עצמם, תבסס יחסי אמון, אמינות ויושרה בין החברה לבין בעלי מניותיה שותפיה, לקוחותיה, לרבות ספקים ונותני שירותים. הנהלת החברה מאמינה כי הכללים הטמונים בקוד האתי נהוגים בידי עובדי החברה ומנהליה מקדמא דנא, אך קיבוצם לתוך מסמך אחיד, בקוד האתי המובא להלן, יבהיר את הנושאים, ויוסיף לאמינות החברה בקרב כל הבאים עמה במגע.

אנו מבהירים בזאת, כי כל ההוראות והכללים בקוד זה חלים על מנהלי ועובדי החברה כמו גם על חברי הדירקטוריון במסגרת פעילותם בחברה בלבד ואינם חלים על עיסוקיהם האחרים.

2. קיום הוראות הדין, נהלי וכללי האכיפה של החברה

החוק מהווה "תנאי סף" הכוללים דברים שחייבים לבצע כאשר הקוד האתי של החברה מהווה "תנאי רף" של כללי התנהגות מרחיבים אותם מאמצת החברה, שאינם מחויבים עפ"י חוק.

מודגש כי כללי הקוד האתי אינם באים להחליף את הדינים, החוקים, נהלי העבודה והכללים המקצועיים החלים על החברה ו/או מי מעובדיה. הקפדה על קיום הוראות אלו מהווה חלק בלתי נפרד מהקוד האתי.

עם זאת, במערכת הפנימית של החברה, כללים אלה מהווים חלק בלתי נפרד מכללי המשמעת החלים על כל העובדים. כך שעובדי החברה ומנהליה מחויבים לקיים את כל הדינים החלים עליהם ו/או על החברה. על כל עובד ומנהל להכיר בכך שפעילות בלתי חוקית שלו בקשר לחברה עלולה, לעיתים, להטיל אשמה גם על החברה עצמה או על עובדים ונושאי משרה אחרים בה. לכן, חלה חובה של הימנעות מוחלטת מכל פעילות בלתי חוקית, קלה כחמורה, לרבות הפרות חוק הנראות בעיני העובד או המנהל כשוליות ומזעריות כגון: הפרת זכויות יוצרים באמצעות האינטרנט, שינויי תאריכים ורישומים לא מדויקים בספרי התאגיד וכד'.

עובד שיימצא מפר את הכללים כאמור, ייחשב כמי שהפר את המשמעת והחברה תנקוט כנגדו באמצעים שתמצא לנכון בגין הפרה זו, בכפוף, כמובן, להוראות כל דין.

3. איסור על ניגוד עניינים

עובדי החברה ונושאי המשרה בה אמורים לפעול ולקבל החלטות, כאשר לנגד עיניהם תעמוד טובת החברה בלבד. לפיכך, על העובד להימנע מביצוע כל פעולה שיש בה חשש לניגוד עניינים בין תפקידו בחברה לבין ענייניו האישיים, שלו או של המקורבים אליו, או לבין תפקיד אחר שלו או של המקורבים אליו. על העובד למסור כל מידע הנוגע לחשש לניגוד עניינים כאמור, באופן מיידי למנהלו. עובד שאמור לקבל החלטה ממנה הוא או מקורביו עשויים לצאת נשכרים, צריך להעביר את הסמכות לקבל את ההחלטה למנהלו. כמו כן, עליו להימנע מלקשור קשרים עסקיים פרטיים עם גורמים מסחריים הקשורים עם החברה ושהינו מקיים עימם יחסים שוטפים מכוח עבודתו בחברה.

מובהר כי האיסור חל לא רק על מצב של ניגוד עניינים בפועל, אלא אף על כל מקרה של חשש לניגוד עניינים, דהיינו סיטואציות המצביעות על אפשרות של פגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו, כשלנגד עיניו אך ורק טובת החברה.

על העובד או נושא משרה בחברה להימנע מכל קשר עסקי, בשם החברה, עם כל ספק, סוכן או נותן שירותים הקשור אליו בקשרי משפחה, אלא אם הצהיר ודיווח על כך לממונה הישיר שלו ולאחראי על האכיפה בחברה וקיבל אישור מפורש לזאת. כל הזמנה או תשלום הקשורה לאותו קרוב משפחה, יחתמו או יאושרו על ידי הממונה הישיר ומנכ"ל החברה.

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

עובד או נושא משרה בחברה, ימנע מכל פעולה שיש בה פגיעה ו/או ניצול לרעה של הזדמנות עסקית ו/או כל פעולה שעשויה להוות תחרות עם החברה. עליו לעשות שימוש במידע שמגיע לידיו במסגרת עבודתו בחברה רק לצרכים שלשמן 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.

כמו כן, על העובד או נושא המשרה 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 או נושא המשרה בחברה במסגרת עבודתו, עליו 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 מתנות עסקיות סמליות מקובלות אשר בשל ערכן הכספי הנמוך ניתן לסווגם במסגרת יחסי הציבור של מעניק המתנה.

6. ניצול מעמד לרעה

עובדי החברה אשר הינם מנהלים או ממונים על עובדים אחרים, לא ינצלו מעמדם לרעה כלפי הכפופים להם בכל עניין אישי שאינו קשור לעבודה, לרבות ניצול והטרדה מינית כמשמעותם בחוק, ויימנעו מקבלת טובת הנאה כלשהי מהכפופים להם, כגון: ערבות כספית, הלוואה וכד'. עובדי החברה גם לא ינצלו את מעמדם בחברה לקידום עניינים אישיים כלשהם שלהם או של מי מטעמם, ולא ישתמשו בשם החברה או בתוארם בחברה, לצורך פעילות כלשהי פרטית או ציבורית, זולת עבודתם בחברה.

7. שוויון הזדמנויות בעבודה

החברה מחויבת למתן הזדמנות שווה בכל היבטי התעסוקה ומבססת את החלטותיה בהתאם לשיקולים עניינים, ללא כל התחשבות במאפיינים אסורים דוגמת מגדר, גיל, מצב משפחתי וכדומה. החברה מחויבת לגייס ולקדם את עובדיה על בסיס שיקולים ענייניים בלבד, תוך מתן דגש על יכולות, ניסיון וכישורים הנדרשים מעובדיה.

8. מניעת הטרדה מינית

החברה מחויבת לספק סביבת עבודה בטוחה לעובדיה, ומתנהלת בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 ("החוק למניעת הטרדה מינית"). כל עובדי החברה מחויבים לפעול על פי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית. החברה מינתה את היועצת המשפטית, עו"ד נעמה ארליך כץ, כממונה לבירור תלונות בנושא הטרדות מיניות, כנדרש על פי החוק למניעת הטרדה מינית, וניתן לפנות אליה בפניה ישירה באמצעות דוא"ל ו/או הטלפון.

פרטי התקשרות עם עו"ד נעמה ארליך כץ:

דוא"ל: naama@kardandre.co.il

טלפון: 054-4350763

9. איסור התעמרות

החברה לא תתיר התעמרות מסוג כול שהוא בשם החברה, עובדיה, נושאי משרה ומנהלים בה, ותנקוט באמצעים על מנת לספק לכול עובדי החברה ונושאי המשרה בה סביבת עבודה הוגנת ובטוחה. יובהר, התעמרות במקום העבודה היא התנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה.

10. שמירה על סודיות

עובדי החברה ונושאי המשרה בה מחויבים לשמירה על סודיות המידע המועבר אליהם בתוקף תפקידם בחברה, לרבות מידע הנוגע לשותפים עסקיים, פרויקטים, 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, מחויב מכוח הוראות החוק או בכל מקרה בו מדובר במידע שכבר ידוע ברבים ומהווה "נחלת הכלל" או במידע שאינו מהותי.

עובדי החברה יקפידו שלא לפרסם או לתת מידע כלשהו אודות החברה, לגורמי תקשורת כלשהם. כל מגע עם אמצעי תקשורת יוסדר דרך המנכ"ל, או מי שימונה מטעמו.

הנחיה זו חלה על כל עובדי החברה ונושאי המשרה בה, גם לאחר עזיבתם את החברה.

אין באמור כדי לגרוע מתנאי כל התחייבות אחרת לסודיות הקיימת בין העובדים לחברה.

11. התנהלות נאותה ברשתות החברתיות

11.1. על עובדי החברה ונושאי המשרה בה חל איסור גורף ומוחלט על קיום דיונים במדיה החברתית ועל מסירת מידע אודות החברה, לרבות בכול דבר הקשור בעסקי החברה ו/או אודות ניירות הערך של החברה, לרבות מתן חוות דעת על ניירות הערך של החברה, באמצעות פעילות מקוונת במדיה החברתית. כמו כן, אין להעביר מידע אודות לקוחות ו/או ספקים של החברה ו/או כול מידע קנייני אחר של החברה.

11.2. האמור בסעיף 10.1 לעיל תקף למעט במקרים של מידע שיווקי אשר אושר לפרסום במדיה החברתית על ידי יועץ משפטי בחברה.

11.3. מובהר כי, כול שימוש במדיה החברתית על-ידי עובדי החברה, פרטי או עסקי, שכולל מידע הקשור בפעילות החברה או עסקיה, יועבר לבחינה ואישור של המחלקה המשפטית בחברה טרם פרסומו.

12. דיווחי החברה לציבור

כחברה ציבורית, ישנה חשיבות רבה שדיווחיה של החברה לרשויות המדינה, לרבות; רשות ניירות ערך והבורסה לניירות ערך בתל אביב, יהיו מדויקים ומעודכנים. כתלות במעמדם בחברה עשויים עובדים ונושאי משרה בחברה להיקרא למסירת מידע הנחוץ לשלמותם, למהימנותם ונהירותם של דיווחי החברה. החברה מצפה מעובדיה ומושאי המשרה בה, לקבל על עצמם אחריות זו ברצינות המרבית ולספק תשובות מדויקות לדרישות הגילוי שהחברה נדרשת בהן.

13. הגנה על נכסי החברה

עובדי החברה ונושאי המשרה בה, מצווים לשמור על נכסי החברה ולהבטיח את השימוש הנאות בהם, לצורך פעילותה העסקית של החברה בלבד. על עובדי החברה להשתמש בנכסי החברה לצורכי החברה ולמטרותיה בלבד וחל איסור לעשות בהם שימוש לצרכים פרטיים, למעט אם הדבר הותר במפורש בהסכם העסקה של העובד (כגון שימוש בכלי רכב או בטלפון נייד גם למטרות פרטיות, ככל ששימוש פרטי שכזה הותר בהסכם העסקה). עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על הרכוש שבאחריותם בתנאים הולמים, וינהגו בו בזהירות המתאימה, בחסכנות וביעילות.

14. מסחר הוגן

על עובדי החברה ונושאי המשרה בה לנהוג באופן הוגן והגון במסגרת יחסיהם עם צדדים שלישיים, לרבות שותפים עסקיים, ספקים, וסוכנים. הגינות זו נדרשת מעובדי החברה, גם בכל הקשור להתנהלות מול המתחרים 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'.

15. היועצות עם הגורמים הרלוונטיים בחברה

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

16. עיסוקים נוספים

עובדי החברה יימנעו מכל פעילות שאינה קשורה בעבודתם, בזמן העבודה, בין אם פעילות כזו מזכה בתגמול כלשהו ובין אם לאו, בין אם המדובר בפעילות פרטית ובין ציבורית, והכל אלא אם קיבל העובד את אישור הממונה עליו, מראש ובכתב.

17. האצלת ושימוש בסמכויות

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

על העובדים למלא אחר הוראות העבודה של הממונים עליהם (בכפוף להוראות כל דין ולהוראות קוד זה), הן בהקשר של התנהגות, הן בהקשר של שיטות עבודה, הן בהקשר של סדרי עדיפויות בעבודה והן בהקשר של קשר ודיווח לצדדים שלישיים. מנהלים יימנעו מלתת הוראות לעובדים שאינם בכפיפות ישירה אליהם, ויפנו בקשות המיוחסות לעובדים שאינם תחת כפיפותם, דרך המנהל האחראי עליהם. עובדים ומנהלים לא ייקחו בשם החברה כל התחייבות או מצג כלפי גורם חיצוני, אלא בהתאם להרשאות וזכויות החתימה בחברה.

18. כללי ההתנהגות ושרות במהלך העבודה

עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על כללי הבטיחות בעבודה, יבצעו את חובותיהם בהתאם לשיקול דעתם המקצועי בלבד, ישמרו על הופעה ייצוגית ההולמת את מעמדם ותפקידם וייתייחסו בכבוד לעמיתיהם תוך שיתוף פעולה עמם.

בזמן העבודה עובדי החברה ונושאי המשרה בה ינהגו בכבוד, בנאמנות, ביושר, באדיבות והתחשבות מרבית כלפי הזולת. עובדי החברה יימנעו מפעולות או הצהרות העולבות בדת, קהילה, גזע, מין, או קבוצה אתנית, נטייה מינית וגיל. עובדים הנושאים ונותנים ישירות עם גורמים חיצוניים, יפעלו בנימוס ובכבוד, ללא משוא פנים, תוך שאיפה להתייחס לגורם הרלבנטי בצורה הנעימה והטובה ביותר.

19. דיווח על מידע מהותי והפרת הוראות

על כל עובד או נושא משרה בחברה להביא לידיעת הממונים עליו כל מידע אשר הגיע לידידיו, אשר משפיע או עלול להשפיע על הדיווחים הציבוריים בהם חבה החברה. העובדים ונושאי משרה בחברה ידווחו ליו"ר ועדת הביקורת:

הגברת מיכל כספי-שפירא

טלפון: 052-8938866

כתובת דואר אלקטרוני: michal@kaspi-shapira.co.il

העובדים ונושאי המשרה ידווחו כאמור אם קיים לדעתם חשש להפרת הוראות כל דין או הוראות הקוד האתי על ידי מי מעובדי החברה או נושאי המשרה בה, לרבות כל עניין הכרוך בתרמית בה מעורב עובד או נושא משרה אחר בחברה, בין אם התרמית מהותית ובין אם לאו, בין אם בתחום הכספים, החשבונאות, הדיווח, ובין אם בכל תחום אחר. החברה תטפל בדיווחים כאמור בחשאיות המרבית, תוך הגנה על העובד/נושא המשרה המדווח מכל התנכלות או פגיעה, כנדרש על פי חוק. מאידך יובהר, כי המדווח דיווח כוזב ביודעין (למשל מתוך מטרה לפגוע בעובד אחר) יהיה כפוף לסנקציות משמעתיות חמורות מצד החברה.

20. שותפות אינטרסים בין עובדי החברה

החברה מעודדת את מנהליה ועובדיה לחשיבה יצירתית, יוזמה וחדשנות. התנאים הקשים והתחרותיים השוררים בשוק, מחייבים שיתוף פעולה של כל עובדי החברה, באיכות, ביעילות ובמצוינות של כולם בכל תחומי הפעילות. אלה הם תנאים הכרחיים להמשך ההצלחה והצמיחה של החברה. החברה דוגלת ביחס ידידותי לסביבה ובתמיכה בקהילה ובאוכלוסייה החלשה.

21. שמירת כבוד האדם באשר הוא

הזכות לכבוד היא זכותו של כל אדם, שיכירו בערכו כאדם. כבוד לאדם הוא כבוד לאנושיותו, לרצונותיו, לחופש הבחירה שלו ולחופש הפעולה שלו. לכבוד אדם אחר משמעו לכבד גם את ערכיו ואת אמונותיו. פגיעה בכבוד האדם היא התנהגות הפוגעת בשלמותו הגופנית של אדם, בתחושת הערך העצמי שלו, התנהגות המשפילה ומבזה אותו או התנהגות הפוגעת בצנעת הפרט שלו. יובהר כי פגיעה בכבודו של אדם כאמור הינה אסורה.

22. שמירה על איכות הסביבה

אנו מודעים לכך שנקיטת גישה של אחריות סביבתית מצידנו עשויה לתרום לסביבה בת קיימא עבור הדורות הבאים. לפיכך, אנו רואים זאת כיעד ואתגר לצמצם את השפעת פעולותינו על הסביבה ולהגביר את המודעות לשמירה על הסביבה בקרב עובדינו, ספקינו והצרכים שלנו. ולכן, כל מנהל ועובד יפעלו כדי לשפר את הביצועים הסביבתיים במקום מקום בו הוא פועלים. כל מנהל ועובד יפעלו מתוך מודעות סביבתית, תוך שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת החלטות שונים. החברה תפעל כדי להגביר את המודעות לחשיבותה של השמירה על איכות הסביבה בקרה העובדים והלקוחות.

23. השמירה על הוראות הדת היהודית והאיסור על עבודה בשבתות וחגים

על פי סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה, לעובד תכלול המנוחה השבועית את השבת. בנוסף, חגי ומועדי ישראל יחשבו כימי מנוחה ובהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה אסור להעביד בהם. מנהלים ועובדים מחויבים לכבד את היום המקודש, יום השבת, היום השביעי בשבוע, שבו מצווים לשבות מעשייה ואת ימי מועדי ישראל המוגדרים על ידי ההנהלה כימי חג וחופשה.

24. עבודה מקצועית תוך שמירה על תקני ונהלי העבודה

המנהלים והעובדים ינקטו מאמצים מתמידים לשמור על מיומנותם המקצועית, על רמה גבוהה של התעדכנות במידע מקצועי ומדעי בתחום פעילותם ועל התעדכנות שוטפת בכללי האתיקה והחוקים הנוגעים לעבודתם המקצועית ויסתמכו על ידע זה בכל תחומי עיסוקיהם המקצועיים, כל אחד בתחומו ועל פי התקנים המקצועיים החלים עליו. בתחומים בהם טרם גובשו סטנדרטים מקצועיים מוכרים, יפעילו המנהלים והעובדים שיקול דעת המבוסס על ידע מדעי ומקצועי וינקטו אמצעי זהירות הולמים. המנהלים והעובדים יפעלו בצורה אֶתית ויקיימו התייעצויות עם עמיתים למקצוע ולעבודה.

מנהלי ועובדי החברה יפעלו בהתאם להוראות תכנית האכיפה הפנימית בחברה בכל עניין החל עליהם.

25. הופעה ולבוש הולמים

ההופעה של כל אחד מאתנו ושל כולנו ביחד, משדרת את רוח החברה ואת הכבוד שלנו כלפי לקוחותינו, שותפינו ועמיתינו. כחלק מהתרבות הארגונית שלנו, על המנהלים והעובדים להקפיד על הופעה נאותה, מסודרת ונקייה. מנהלי ועובדי החברה מתבקשים להקפיד להגיע לעבודה בלבוש נקי, מכובד ומסודר ההולם את רוח החברה ואת תפקידם. בפגישות עם גורמים חיצוניים נדרשים להקפיד על לבוש הולם כמקובל בעולם עסקים. כל מי שנמצא בקשר ישיר עם לקוחות וגורמים חיצוניים מחויב להקפיד במיוחד על חזות הולמת הבאה לידי ביטוי בלבוש, בתסרוקת וכדו'. הופעה מכובדת היא תנאי לאווירה נעימה בסביבת העבודה, לטובת כולנו.

26. קיום הוראות הקוד האתי

הנהלת החברה, באשור הדירקטוריון, קבעה כי הממונה על הפעלת ויישום הוראות הקוד האתי בחברה יהיה מנכ"ל החברה. הממונה עומד לרשות אנשי החברה בהכוונה, בהדרכה, בהנחיה ובעצה בכל הכרוך בהתנהגות נאותה על פי כללי הקוד האתי.

עם אימוץ הקוד האתי בחברה, תהווה כל הפרה של כללי הקוד, הפרת משמעת וזאת, מבלי לגרוע מנפקויות נוספות של ההפרה, אזרחיות או פליליות, כאשר הדבר כרוך בהפרת חובה חוקית.

בכבוד רב,

קרון נדל"ן יזום ופיתוח בע"מ

חתימת העובד

שם העובד