



כללי התנהגות עסקית

ינואר 2012

תאריך פרסום גרסה בינלאומית מקורית: מאי 2005
תאריך פרסום גרסה בינלאומית עדכנית: אוגוסט 2011



קוד האתיקה של G4S

הפילוסופיה העסקית של G4S פותחה סביב גרעין של מערכת ערכים המהווים את היסודות להתפתחות הארגון ולהצלחתו. אחד מהערכים הללו הוא **ישר**, שמשמעו: מעשינו יתבססו על עשיית הדבר הנכון. קוד האתיקה של G4S כדלהלן, מפרט כיצד אנו מצפים מכל עובדינו להתנהג על מנת לחיות לפי ערך יסודי זה.

להיות בטיחותי ובטוח	להיות ישר ואמין	להיות הוגן ומתחשב	להיות מקצועי וגאה
להציב את הבריאות והבטיחות במקום הראשון הגנה על ביטחון הלקוחות, הציבור ואלו אשר תחת אחריותנו. למלא אחר החוקים והנהלים של החברה	תמיד לשמור על החוק לדווח על כל התנהגות לא נאותה לעולם לא להציע או לקחת שוחד להימנע מניגוד עניינים	לכבד ולהתחשב באחרים לנהוג באנשים בהגינות להתחשב בקהילות המקומיות שלנו לחשוב על איכות הסביבה	לבצע את העבודה באופן הטוב ביותר להיראות חכם ומקצועי להוות מודל טוב להגן על שמה של G4S החברה

כל חברות G4S נדרשות לוודא שקוד האתיקה של G4S י יוטמע בהדרגה בכל הפעילות ויובא לתשומת לב כל העובדים.

מדיניות האתיקה העסקית

כדי לתמוך בקוד זה, מטרת מדיניות האתיקה העסקית היא להבטיח שלמנהלים והעובדים תהיה הבנה לפרטים של נהלי התפעול המינימאליים של הקבוצה ושל ציפיות לקוחותינו ובעלי העניין שלנו.

נהלי האתיקה העסקית צריכים להיות מיושמים בכל המדינות בהן אנו פועלים ולכן, מנהלינו הבכירים נדרשים להראות את מחויבותם האישית על ידי יישום קבוע של מדיניות זו ולוודא עמידה בה במסגרת תחום אחריותם. כל חברות G4S נדרשות גם הן להבטיח שמדיניות זו תתפרסם בקרב כל המנהלים כמו גם לשאר העובדים אשר תפקידם מושפע מנהלים אלו.

אנו מחויבים לנהלים אלו ומבצעים בקרה קבועה על יישומם בארגון וכן נוקטים בפעולה הנחוצה במקרה הלא סביר של אי עמידה בנהלים אלו.

מיכאל (מיקי) אדיב
מנכ"ל



תוכן

- 1. גישתנו לאזרח ארגוני טוב**
 - 1.1. זכויות אדם
 - 1.2. איכות הסביבה
 - 1.3. קהילות מקומיות

- 2. הנהלים שלנו לפעילות עסקית**
 - 2.1. שוחד ושחיתות
 - 2.2. תרומות פוליטיות
 - 2.3. טיפול בלקוחות
 - 2.4. לקוחות פנים ארגוניים
 - 2.5. לקוחות חוץ ארגוניים
 - 2.6. תחרות

- 3. גישתנו לניהול הארגוני**
 - 3.1. שמירה על החוק
 - 3.2. נהלי חשבונאות ותייעוד
 - 3.3. דיווח חיצוני
 - 3.4. מדיניות ונהלים

- 4. המחויבות שלנו לעובדינו**
 - 4.1. תקנות ארציות וקווים מנחים
 - 4.2. הצהרת ארגון העבודה העולמי (ILO) בנוגע לעקרונות יסוד וזכויות בעבודה
 - 4.3. הטרדה
 - 4.4. שוויון הזדמנויות
 - 4.5. בטיחות וגהות
 - 4.6. תנאי העסקה
 - 4.7. סיכון טרום העסקה

- 5. מחויבות העובדים כלפי G4S**
 - 5.1. מידע חסוי
 - 5.2. ניגוד עניינים
 - 5.3. עיסוק ברשת חברתית

- 6. יישום**
 - 6.1. הלנות על הצוות, רכילות, והצעות
 - 6.2. בקרת עמידה במדיניות
 - 6.3. דבקות במדיניות



האמור והמובא לעיל ולהלן מיועד לנשים וגברים כאחד ולצרכי נוחות בלבד מובא בלשון זכר:

1. גישתנו לקיום אזרחות תאגידית טובה

G4S מחויבת לקיום אזרחות תאגידית טובה, הלוקחת בחשבון את ההשפעה הכלכלית, חברתית וסביבתית של עסקי הקבוצה, במטרה למקסם את היתרונות של הפעילות הגלובלית של הקבוצה ולמזער את ההשפעה השלילית.

1.1. זכויות האדם

G4S תומכת בעקרונותיה של ההצהרה האוניברסאלית בדבר זכויות האדם של ארגון האומות המאוחדות והיא מחויבת לקדם את העקרונות הללו במדיניותה, בנהליה ובנהגה. כיבוד זכויות האדם הינו ויישאר חלק בלתי נפרד מפעולותינו. אנו נכבד את חופש ההתאגדות ואת הזכות לניהול משא ומתן קיבוצי בהתאם לחקיקה ולמנהג המקומיים. אנו נחתור להבטיח שיתוף פעולה 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.

1.2. איכות הסביבה

אנו ננהל את עסקינו מתוך כבוד והתחשבות בקהילות אשר בתוכן אנו פועלים ובאיכות הסביבה. אנו ננקוט בצעדים הנדרשים כדי להקטין כל הפרעה שתיגרם 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.

1.3. הקהילה

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

2. מנהגים עסקיים

אנו מחויבים לנהלים אתיים גבוהים בהתנהלותנו העסקית וזאת על מנת להבטיח שיושרם של עובדינו כמו גם של הארגון יישמרו.

2.1. שוחד ושחיתות

G4S מתנגדת נחרצות למתן שוחד ושחיתות בכל צורה ואופן.

כל תשלום, מתנה או תמריץ שבוצע על ידי או בשם G4S אשר נועד לשדל אדם לנהוג באופן בלתי הולם כמו גם מתן מתנות או תמריצים לגורמים ציבוריים רשמיים על מנת לשכנע אותם לעשות שימוש בתפקידם (למעט כל תשלום, או אגרה המחויבים ע"פ חוק) הינם מעשים שיגררו הליך משמעותי, כולל פיטורין כנגד העובדים המעורבים.

הקבוצה 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 להסיק כי הינם משמשים תמריץ לעשיית עסקים. בכל מקרה של ספק יש לבקש הנחייה מהמנהל האזורי או מהיועץ המשפטי.



מכירה של שירותי ומוצרי החברה וכן רכישות מוצרים ושירותים מספקים תעשה אך ורק על בסיס איכות, ביצוע, מחיר, ערך, ו/או לשם טובת הקבוצה, אך לעולם לא על בסיס של קבלה ו/או נתינה של תמריצים בצורת תשלומים, מתנות, אירוח ובידור או בקבלת טובות הנאה בכל צורה שהיא.

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, הקבוצה דורשת להחזיר מתנות חנים, למעט מתנות פטוטות ומעוטות ערך. עם זאת, בתרבות אשר בה מעשה ההחזרה ייחשב כעלבון, נדרש העובד להודיע לחברה על מתן המתנה ואם יתאפשר מבחינה מעשית, יש לתרום אותה למטרת צדקה מתאימה.

2.2. תרומות לגופים פוליטיים

G4S אינה תורמת למפלגות פוליטיות בבריטניה ויש לדבוק במדיניות זו גם ברחבי העולם. החריגים היחידים לכך הם במדינות בהן קיימת דרישה חוקית לעשות כן או כאשר קיים אינטרס עסקי ברור. בנסיבות אלה, על כל תשלום לקבל את אישורו של נשיא החטיבה הרלוונטי. כל תשלום מיועד לארגונים פוליטיים של האיחוד האירופי בסכום כולל של למעלה מ-5,000 ליש"ט לשנה (או סכום המקביל לכך במטבע המקומי), יש להפנות ליועץ המשפטי של הקבוצה אשר יפנה למזכיר הקבוצה של G4S, שכן אישור של בעלי המניות עשוי להיות דרוש לשם כך.

קבוצת G4S מחויבות בכללים שנקבעו על ידי G4S plc והמשמעות הינה שעבור כל תשלום משמעותי יידרש אישור מבעלי המניות של G4S plc באסיפה כללית. מאחר והליך קבלת אישור בגין תרומות כאמור הינו מסובך, צורך זמן ואף יקר, לא סביר שיאושר ככל שהוא נוגע לסכומים גבוהים. כל בקשה לאישור שכזה תוגש, כצעד ראשון, למנהל המחלקתי או האזורי אשר חייב להפנות את הבקשה למזכירת G4S לפני שיתבצע כל תשלום.

2.3. לקוחות

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

2.4. ספקים פנימיים

כל עסקה מסחרית לאספקה של טובין או שירותים בין חברות בת של G4S 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.

2.5. ספקים

כל הספקים זכאים לקבל יחס הוגן ולכל הספקים הפוטנציאליים צריכה להינתן הזדמנות סבירה לזכות בקבלת עבודה מ-G4S. המדיניות של G4S היא לשלם לספקים במועד בהתאם לתנאי המסחר המוסכמים. G4S מציבה סטנדרטים גבוהים לספקיה בהתאם לכללי ההתנהגות שלה עצמה.

2.6. מתחרים

G4S 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 הקבוצה 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).

העובדים מחויבים לתעד כל מגע עם מתחרים ובכל מקרה שבו מתחרה מציע לעובדים לפעול בניגוד לכללי ההגבלים העסקיים, עליהם לדחות זאת ולדווח מייד ליועציה המשפטית של הקבוצה.

3. ממשל תאגידי

G4S מחויבת להגן על האינטרסים של בעלי המניות והארגון, באמצעות שמירה על החוקים הרלוונטיים והתקנות וניהול נכון של סיכונים עסקיים.

3.1. ציות להוראות החוק

G4S 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.

3.2. כללי הנהלת חשבונות ורישומים

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

3.3. דיווח חיצוני

הגופים העסקיים של G4S עשויים להידרש להגיש הצהרות או דו"חות לגופים רגולטורים, רשויות שלטון או מחלקות ממשלתיות אחרות. יש לדאוג לכך שהצהרות או דו"חות אלה יהיו נכונים, בלתי מטעים ושיוגשו במועדם. 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. מידע שיהפוך לנחלת הכלל, יכול ותהא לו השפעה ניכרת על מחיר מניית G4S plc או על עסקאות כדוגמת; מיזוגים, רכישות או סגירות עסקים (ללא קשר לגודלם), כפוף לכללים מיוחדים. עניינים כגון אלו צריכים להיות מופנים ליועץ האזורי או המשפטי הרלוונטי. פניות מכלי התקשורת יש להפנות למומחי יחסי הציבור של הקבוצה והצהרות יימסרו אך ורק על ידי דוברי הקבוצה.

G4S תספק באמצעות אתר האינטרנט שלה, הדוח השנתי, החשבונות וכן הצהרות אחרות, את המידע הראוי על מנת לאפשר לבעלי המניות להעריך נכונה את הביצועים העסקיים של החברה. אנו נעמוד בדרישות החוקים המתאימים וכן בתקנות הבורסה בכל הנוגע למסירת מידע על G4S.



3.4. מדיניות ונהלים

G4S 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 ונהלים הקיימים בתוקף לניהול סיכונים אלה.

4. מחויבותנו כלפי עובדינו

G4S מחויבת למקסם את ביצועי העובדים ואת הפלטפורמה העסקית באמצעות העסקת האנשים הטובים ביותר כמו גם ביצירת אווירה קבוצתית לשם השגת היעדים.

4.1. חקיקה מקומית וקווי יסוד

יש לכבד את המחויבויות של המעבידים כלפי עובדיהם מכוח תקנות וחוקי העבודה. אנו ננהג בעובדינו תוך ציות לדרישות רגולטוריות של המדינה ולהנחיות ממשלתיות.

4.2. אמנות בינלאומיות (ILO)

אנו ננקוט באמצעים על מנת להבטיח שהעסקתם של עובדינו לא תעמוד בניגוד לקבוע באמנות בינלאומיות לזכויות אדם, כאשר בה בעת אנו נקבל ונכבד את השוני בין תרבויות מקומיות בארצות השונות בהן אנו פועלים. לא נפלה על בסיס מין, צבע, מוצא אתני, תרבות, דת, העדפה מינית או נכות. עבודה תהיה נושא של בחירה חופשית ולא יעשה שימוש בעבודת כפייה או בעבודת ילדים.

4.3. 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 הקבוצה. G4S דורשת מכל עובד ומכל ממונה להימנע מכל סוג של הטרדה מינית ולנקוט בכל אמצעי חוקי על מנת למנוע מעשים כגון אלה.

במקרה בו תתקל הקבוצה במעשה של הטרדה מינית על ידי מי מעובדיה, ינקטו כנגד אותו עובד כל האמצעים העומדים בפני הקבוצה על פי חוק.

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

4.4. שוויון הזדמנויות

אנו מעריכים את כל העובדים שלנו בשל תרומתם לעסק שלנו והזדמנויות הקידום שלהם יהיו שוות ויגזרו ככל הניתן מהביצועים, היכולת והכישרון שלהם. לכל עובד תינתן גם ההזדמנות לפתח את הפוטנציאל שלו, וכן, במקרים המתאימים, לקדם את הקריירה שלו בחברה.



4.5. בריאות ובטיחות

G4S מייחסת חשיבות עליונה לקידום הבריאות והבטיחות של עובדיה בשעת עבודתם. בפרט, היא תבחן באופן קבוע את יעילות שיטות הפעולה שלה כדי להגן בצורה הטובה יותר על אלה מבין עובדיה העובדים בסביבה עתירת סיכונים.

4.6. תנאי העסקה

התשלום ושעות העבודה של עובדינו יהיו טובים לפחות כאלה הקבועים בחקיקה של המדינה, בהסכמים או בתקנים ענפיים. 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, הקבוצה תדאג לכך שכל עובד ועובד יקבל יחס של הגינות, כבוד והתחשבות.

4.7. סינון וברירה

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

5. התחייבויות עובדינו כלפינו

על העובדים להימנע ממצבים בלתי הולמים, על אף שנראה שמהנסיבות לא מופר קוד התנהלות כמו גם במצבים שחוק ו/או תקנה כלשהם אינם רלוונטים לאותה סיטואציה.

5.1. מידע סודי

עובדי הקבוצה לא יעשו כל שימוש במידע סודי לשם השגת רווח אישי ככל שהמידע נחשף בפניהם במסגרת עבודתם. כמו כן, העובדים אינם רשאים להעביר ולגלות מידע סודי זה לצד שלישי כלשהו במשך תקופת עבודתם בחברה ולאחריה. "מידע חסוי" הינו מידע אשר הוגדר במפורש ככזה או ברור שהוא חסוי מהנסיבות הקיימות.

המונח "מידע חסוי" אינו כולל מידע הנמצא ברשות הציבור או מידע הנדרש בהתאם לחוק. הגופים העסקיים ב-G4S 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 חוזי או בניגוד לחובת אמון המוטלת על המשתמש כלפי הסוד).

עובדי הקבוצה 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.

5.2. ניגוד עניינים

עובדים, מנהלים ונושאי משרה ב-G4S נושאים בחובות כלפי הקבוצה כשבראשן: חובת הזהירות וחובת האמונים.

העובדים ב-G4S 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 הקבוצה, 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 חבים חובת אמונים כלפי הארגון, על-פיה עליהם לנהוג בתום לב ולפעול לטובת הקבוצה, באופן שיימנע מכל פעולה שיש בה ניגוד עניינים בין תפקידם בחברה לבין ענייניהם האישיים, מכל פעולה שיש בה תחרות עם עסקי הקבוצה ומניצול הזדמנות עסקית של הקבוצה במטרה להרוויח טובות הנאה אישיות. כמו כן, מחויבים נושאי משרה לגלות לחברה כל ידיעה ולמסור לה כל מסמך הנוגע לענייניה. בפרט, מכירה ורכישה



של מוצרים ו/או שירותים של הקבוצה יתבצעו 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 מחויבים להימנע ממערכות יחסים או אינטרסים עסקיים, כספיים או אחרים, ישירים או עקיפים, אשר עומדים בניגוד לאינטרסים של הקבוצה, או אשר פוגעים בחובת הנאמנות של העובדים כלפי הקבוצה. 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 הקבוצה ולמעמדה.

5.3. דואר אלקטרוני והשימוש באתרי אינטרנט חברתיים

העובדים נדרשים לנקוט בזירות ראויה על מנת להבטיח ש-G4S לא תיחשף לחבות כלשהי בשל שימוש בלתי הולם או בלתי מורשה. על עובדי החברה המתחברים לרשתות חברתיות או משתייכים לקבוצות חברתיות שונות לנהוג באופן העולה בקנה אחד עם ערכי ומדיניות חברת G4S. העובדים נדרשים לוודא שהחברה אינה חשופה לחבויות שונות בתחומית המשפט, המוניטין, ביטחון העובדים, הלקוחות והציבור הכללי לא יעוררו.

6. יישום

מדיניות האתיקה בעסקים של החברה מפורסמת בהרחבה באתר האינטרנט של החברה. יש ליישם מדיניות זו בכל החברות וכן להפיצה לכל מנהלי G4S והמומחים המתאימים. החברה תעביר הכשרות בנושא האתיקה וכל שנה תיערך החתמה בנושא.

הקוד האתי עבור צוות האדמיניסטרציה / הקו הראשון (כולל אלמנטים רלוונטיים של מדיניות האתיקה בעסקים) יקודם עם התכנים המסומנים המתאימים, בהכשרה עתידית או באמצעות תקשורת, או ידיעונים (newsletters) וכו'.

על כל החברות והיחידות העסקיות של G4S לאמץ כללי התנהגות עסקית אלה כנורמה מינימאלית, ויש לספק עותק מכללים אלה לכל המנהלים הבכירים של G4S. הכללים יפורסמו באתר האינטרנט ויכללו בחוזי עבודה עתידיים, בכל מקרה בו ניתן יהיה לעשות זאת.

6.1. תלונות עובדים, התרעות והצעות

העובדים זכאים לצפות לכך שהקבוצה תקדיש תשומת לב ראויה להצעות מועילות שלהם ותבצע בדיקה שקולה ואובייקטיבית של חששות אמיתיים ותלונות. עניינים אלה כוללים תרמית, מצג שווא, גניבה, הטרדה, אפליה ואי ציות לתקנות, לחקיקה, לכללים ולנהלים. עניינים מטרידים ייבדקו ללא משוא פנים ובאופן שיאפשר הגנה על זכויות העובדים. עובדים המודאגים מהתנהגות לא אתית פוטנציאלית, יודיעו על כך למנהל משאבי האנוש המקומי או למנהל הכספים המקומי או ליועץ 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.

אם העובד/ת אינו/ה שבעי רצון מהמענה שקיבלו או באם העניין נוגע לנושא בעל משקל רב או רגישות, ניתן ליצור קשר עם ראש מחלקת הביקורת הפנימית בהתאם למדיניות הקו החם הסודי אשר מפורסם באתר האינטרנט של החברה. למטרה זו עומד לרשות העובד/ת קו חם מיוחד שמספרו (+44 (0) 1293 554411) וכתובת אי מייל (gdoc@g4s.com).



במהלך שנת 2011 יוצג קו חם לדיווחים חסויים על בסיס דו שלבי:

- קו עסקי חם של G4S עבור עובדים המעוניינים להביע דאגה באשר לדיווחי חקירה ותוצאותיה על ידי הנהלה בכירה בעסק המקומי שלהם.
- קו חם בינלאומי המופעל על ידי גורם חיצוני ושירות אינטרנטי עבור נושאים שלא ניתן לדווח עליהם ולנהל חקירה מקומית ראויה או במקרים של נושא בעל משקל רב או רגישות רבה.

6.2. מעקב ופיקוח

אנו עוקבים, על בסיס קבוע, אחר הציות למדיניות אתית זו, באמצעות שימוש בדיווחי מידע פנימיים וחיצוניים, ביקורת ודיווח הניהול השוטף. הפיקוח יתבצע כחלק מתהליכי הביקורת של G4S ויישום הכללים ייבחנו מדי שנה.

6.3. דבקות בקוד האתי

G4S שואפת לשמור על סטנדרטים אתיים גבוהים בביצוע הפעילות העסקית שלה. בהתאם, שיטות עבודה מכל סוג שהוא, המתברר כי אינן עולות בקנה אחד עם עקרונות הקבוצה ומדיניותה אינם מקובלים. היצמדות קפדנית אל עקרונות אלה היא תנאי העסקה בקבוצה. כל פעולה של אחד העובדים, בכוונה או בפזיזות, אשר תהווה הפרה של כללי האתיקה והמדיניות, תוביל לנקיטת צעדים משמעותיים ובמידת הצורך לשימוש בהליכים פליליים.



אישור

כמי שעובד ב-G4S, תמיכתך הינה הכרחית על מנת להבטיח כי "כללי ההתנהגות העסקית" הופכים לחלק בלתי נפרד מנורמות ההתנהגות בכל הקבוצה.

לאור זאת, נא **סמן** את אישורך (☑) לצד שלושת ההצהרות הבאות ואשר בחתימתך בסוף הדברים.

- אני מאשר כי קראתי והבנתי את "כללי ההתנהגות העסקית".
- אני מסכים לפעול בהתאם ל"כללי ההתנהגות העסקית" בתחומים המצויים באחריותי.
- אני מסכים להודיע (בהווה ו/או בעתיד) למנהל הממונה עלי על כל התייחסויות מהותיות ביחס ל"כללי ההתנהגות העסקית"

הערות ו/או הארות:

חתימה

תפקיד

מס' תעודת זהות

שם משפחה

שם פרטי

תאריך