



CODE OF CONDUCT





Speak Up!

It's the right way.

CODE OF CONDUCT

תוכן העניינים

05	הודעה ממועצת המנהלים	
06	תרבות הציות שלנו	01
08	אחריות על COMPLIANCE	02
10	דאגה לאנשים	03
12	זכויות אדם	3.1
12	DIVERSITY	3.2
14	מידע אישי	04
16	ניגודי עניינים	05
18	משאבי החברה	06
18	נכסים	6.1
18	DATA	6.2
20	שוחד ושחיתות	07
20	העמדה הכללית שלנו	7.1
20	שותפים עסקיים	7.2
21	עובדי ציבור	7.3
23	7.4 התקשרות עם סוכנים ויועצים	
23	כללים לתרומות וחסויות	7.5
25	הונאה ומהימנות הנתונים הפיננסיים	08
27	תחרות הוגנת	09
29	סנקציות ובקרת יצוא	10
31	יישום CODE OF CONDUCT	11
34	האפשרויות שלך ליצירת קשר	



Peter Schönhofer
Chief Executive Officer and
Chief Financial Officer



Mark Garvey
Chief Commercial Officer



Jürgen Raschendorfer
Chief Operating Officer



Werner Greyling
Chief Operating Officer

EXECUTIVE BOARD



הודעה ממועצת המנהלים

עמיתים יקרים,

המדיניות התאגידית שלנו היא להתנהל בהתאם לסטנדרטים האתיים, המוסריים והמשפטיים הגבוהים ביותר בכל תחומי העיסוק שלנו.

משמעות הדבר היא, בראש ובראשונה, שאנחנו פועלים לפי כל החוקים והתקנות הרלוונטיים - גם אם המשמעות היא שלא לזכות בפרויקט חשוב או להחמיץ יעד עסקי. יחד עם זאת, ב-Exyte אנו שואפים גבוה יותר בתחום הציות. אנחנו פועלים ביושרה וכבוד כלפי שותפים עסקיים ועמיתים. ב-Exyte, אנחנו במפורש לא מעוניינים בגידול בהכנסות ורווחים על חשבון יושרה והגינות.

גלובליזציה וסביבה רגולטורית שנעשית מורכבת יותר, הופכות את הציות למאתגר יותר ויותר. כדי לסייע לכם לעמוד באתגרים אלה, Code of Conduct של Exyte מספק הנחיות לעבודה השוטפת שלכם. Code of Conduct שלנו הוא יותר מרק מדיניות. הם הבסיס ואמת המידה לכל ההתנהלות העסקית שלנו. זכרו תמיד שלמקרה בודד של non-compliance

יכולות להיות השלכות חמורות שעלולות לפגוע במוניטין הגבוה ש-Exyte צברה בשוק. האמון שבעלי העניין נותנים בחברה שלנו הוא הנכס היקר ביותר שלנו. הגנה על נכס זה היא אחריות שכולנו חולקים, בלי קשר לתפקיד או למעמד שלנו בחברה.

עמיתי ממועצת המנהלים ואני מצפים מכם להבין את Code of Conduct של Exyte וליישם אותם בפועל. אנחנו מעודדים אתכם לדווח ולנקוט פעולה בכל עת שצריך. אם הייתם עדים להתנהלות בלתי הולמת או אם יש לכם ספק, אנא פנו לצוות הציות של Exyte.

Peter Schönhofer
Chief Executive Board
יו"ר מועצת המנהלים

01 | תרבות הציות שלנו

תוכלו לקדם תרבות זו על ידי דיווח אם אתם עדים להתנהלות בלתי הולמת או מאמינים שמהו אינו כשורה. אנחנו מעודדים אתכם **לפנות ישירות לצוות Compliance שלכם** או לצוות הציות התאגידי בכתובת **ethics@exyte.net**. אנחנו מבטיחים לכם שכל הדיווחים שייעשו בתום לב יילקחו ברצינות, יטופלו בחסיון המחמיר ביותר ולא יישאו כל סיכון של פעולות תגמול. בנוסף, אתר הדיווחים הדיגיטלי שלנו (www.speak-up.exyte.net), שמופעל עצמאית על ידי צד שלישי, מאפשר דיווח בעילום שם.

מטרתנו היא מעבר להנדסה. באמצעות מתקנים חדישים אנחנו מאפשרים שינוי בחדשנות דיגיטלית וייצור של תרופות מצילות חיים. אנחנו גאים בהיותנו שותף מהימן עם למעלה ממאה שנה של מומחיות במסירת פרויקטים ומוצרים באיכות גבוהה, תוך פעולה בישרה וציות לחוק.

ב-Exyte, יושרה פירושה לעשות את הדבר הנכון, גם כשאף אחד לא מסתכל. קוד ההתנהגות שלנו (Code of Conduct) חל על כל הסניפים, השותפים והספקים של Exyte ומספק מסגרת להגנה על האנשים והחברות שלנו.



COMPLIANCE לקוד ההתנהגות של EXYTE זו הדרך הנכונה.

כולם

לעובדים של Exyte.
לשותפים העסקיים שלנו.
לכל בעלי העניין שלנו.

בכל מקום

במשרדים שלנו.
באתרי הבנייה שלנו.
במפעלי הייצור שלנו.

בכל פעם

Compliance הוא גישה.

אנחנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו לעמוד באותם סטנדרטים גבוהים שאנחנו מציבים לעצמנו. מכיוון ששרשרת האספקה היא חיונית לביצוע הפרויקטים שלנו, אנחנו בוחרים שותפים שמבינים וחולקים את העקרונות שלנו. Code of Conduct של שרשרת האספקה של Exyte משלים את המסמך הזה ומתאר את הציפיות שלנו להתנהלות עסקית אתית בקרב השותפים שלנו. באמצעות מערכת הדיווח שלנו ניתן לדווח גם על אי-עמידה בדרישות הציות-Non Compliance מצדם. אנחנו מעודדים מאוד דיווחים כאלה והם מוערכים מאוד.

02 | אחריות לציות

אחריות על Compliance היא מעבר להקפדה על כללי החברה: מעל לכול, זוהי גישה. אנחנו סומכים על כך שכל מי שעובד ב-Exyte יתיחס לכללי הציות שלנו כהנחיה לדרך הנכונה לעשות עסקים.

Exyte לא תסבול אי-ציות כלשהו לחוקים או לקוד ההתנהגות של Exyte, ותאכוף עמדה זו בקפדנות, למשל באמצעים משמעתיים או צעדים משפטיים.

כללי קוד ההתנהגות של Exyte מגדיר את סטנדרט ההתנהגות של כולם ב-Exyte. הם קובעים את אופן האינטראקציה והעבודה בתוך החברה, ומהווים את הבסיס ליחסים עם צדדים שלישיים כמו שותפים עסקיים ובעלי עניין אחרים.

מצופה מכל מי שעובד ב-Exyte או מטעמה להבין, לציית וליישם את קוד ההתנהגות של Exyte בתפקידו היומיומי. למנהלים, בפרט, יש תפקיד מכריע בגיבוש תרבות Compliance על ידי דבקות בעקרונות התאגידיים שלנו, קביעת הטון מלמעלה, הובלה על ידי מתן דוגמה והבטחה שהצוותים שלהם מבינים, מאמצים ומקדמים את תרבות הציות שלנו.

אנחנו מאמצים
« Compliance כגישה.



דוגמה

כמנהלים בפרויקט חדש, אתם מאמינים שחשוב להבהיר את עמדתכם לגבי Compliance ויזורה. לכן אתם מבקשים מקצין הציות שלכם להדגיש את ה"עשה ואל-תעשה" החשובים ביותר לצוות הפרויקט שלכם בסדנת הדרכה חיה באתר. זוהי דרך טובה לקחת אחריות על נושא הציות ולאשר מחדש את חשיבות הציות ב-Exyte.

03 | דאגה לאנשים

Exyte היא עסק של אנשים. המשאב האנושי הוא הנכס החשוב ביותר שלנו, ואנחנו מחויבים לפתח אותו ולהגן עליו.

הדאגה לאנשים היא אחד מעמודי התווך של אסטרטגיית הקיימות שלנו ועיקרון מנחה בהתנהלות היומיומית שלנו. עבור Exyte כמעסיק, התמקדות זו באחריות חברתית חלה על מגוון רחב של יוזמות, החל מהבטחה של סביבת עבודה בטוחה ובריאה עם שקיפות של תנאי העבודה, ועד לקידום ההתפתחות האישית של כל עובד. מאמצים אלה שואפים לתמוך בזכות היסוד של כל מי שעובד ב-Exyte או מטעמה: הזכות לקבל יחס שווה ומכבד.

אנחנו מכבדים את העובדים שלנו כיחידים ודעתם חשובה לנו. עם זאת, חופש הביטוי מסתיים כאשר זכויותיהם של אחרים עלולות להיפגע. Exyte שואפת לשמור על עמדה ניטרלית בנושאים פוליטיים ודתיים, ומצפה מהעובדים לעשות את אותו הדבר במקום העבודה, כולל בפלטפורמות מדיה חברתית שקשורות לעבודה.

Exyte מחויבת לספק סביבת עבודה שמצייתת לכל החוקים הרלוונטיים ולסטנדרטים הבסיסיים שכלולים בהצהרת עקרונות וזכויות יסוד בעבודה של ארגון העבודה הבינלאומי - Core Labor Standards in the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the (ILO) International Labor Organization, ואנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו להבטיח Compliance מצדם.

**אנחנו רואים בהתנהלות מכבדת
בסיס לכל מערכות היחסים
« בתוך Exyte ועם שותפים עסקיים,
לקוחות או בעלי עניין אחרים.**



3.1 HUMAN RIGHTS

אנחנו מגינים ושומרים על הזכויות הבסיסיות ביותר שיש לכל מי שעובד ב-Exyte או מטעמה: זכויות האדם שלהם.

אנחנו מאשרים את מחויבותנו לעקרונות זכויות האדם המקובלים בעולם, בפרט מגילת זכויות האדם הבינלאומית - International Bill of Human Rights, והעקרונות המנחים של האו"ם לעסקים וזכויות אדם - UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UN Global Compact), שמשולבים בתהליכים העסקיים שלנו במסגרת Human Rights Policy שלנו.

אנחנו מתנגדים בתוקף לכל הצורות של עבודת כפייה ועבודת ילדים, ומסתמכים באופן בלעדי על כוח עבודה שבחר מרצונו להיות חלק מהקהילה שלנו. לשם כך, אנחנו מחויבים לנוהלי גיוס הוגנים שמספקים שקיפות לתנאי העבודה שלנו תוך Compliance לכל החוקים ותקני הענף הרלוונטיים.

**אנחנו נוקטים עמדה נחרצת נגד
« עבודת ילדים ועבודת כפייה »**

3.2 DIVERSITY

גיוון תרבותי הוא חוזקה שיוצרת עושר בחברה שלנו ומהווה גורם מפתח להצלחתנו. אנחנו לא מפלים ואנו לא סובלים אפליה. כל העובדים מתבקשים להתייחס זה לזה בכבוד ובהגינות. כל החלטות הנוגעות להעסקה של עובדים, כולל, לדוגמה, החלטות לגבי גיוס או הטבות, מבוססות אך ורק על מיומנויות, הכשרות וניסיון, בלי קשר לגזע, מוצא אתני, לאום, מין, מגדר, נטייה מינית, צבע, דת או אמונה, מוגבלות, גיל או כל מעמד אחר מוגן בחוק. אנחנו גאים בעובדים שלנו, נהנים מהשוני ביניהם ומקדמים אותם באופן אינדיבידואלי.

אנחנו מצפים מכל המנהלים להוביל באמצעות דוגמה אישית ולהבטיח שתחום אחריותם נקי מאפליה והטרדה.

« לקריאה נוספת: Human Rights Policy »

**אנחנו מתייחסים
« לכולם באופן שווה ומכבד »**



דוגמה

אתם שומעים עמית משמיע הערות לא מכבדות על אנשים בגלל הלאום, המגדר, הנטייה המינית או צבע העור שלהם. עליכם להתערב נגד אפליה זו מייד אם אתם מרגישים בנוח, או לדווח על כך מייד למנהל שלכם או להשתמש במערכת Speak Up שלנו.

04 | מידע אישי

Exyte נקטה אמצעים טכניים וארגוניים כדי להבטיח הגנה נאותה על מידע אישי. מדיניות אבטחת המידע שלנו קובעת את הבסיס שלפיו Exyte יכולה לאסוף, להשתמש, לחשוף או לעבד באופן אחר מידע אישי של עובדים, לקוחות, ספקים ושותפים עסקיים אחרים, ומצופה מכל חברי Exyte לנקוט באמצעים אלה.

« לקריאה נוספת: מדיניות אבטחת מידע

ב-Exyte אנחנו משוכנעים שהצלחתנו בין היתר תלויה באמון שיש לעובדים, ללקוחות, לקבלני המשנה ולשאר השותפים העסקיים שלנו בעיבוד המידע האישי שלהם. לכן Exyte מתייחסת ברצינות רבה להגנה על מידע אישי. אנחנו מחויבים לשקיפות באיסוף מידע אישי והשימוש בו, ואנו מעבדים אותו רק בהתאם לחוקים הרלוונטיים, במיוחד לתקנות אבטחת המידע הכלליות של האיחוד האירופי (GDPR).

אנחנו מגינים
« על המידע האישי שלך.

דוגמה

כמנהלי פרויקט ב-Exyte אתם מקבלים רשימה שכוללת כתובות דוא"ל של עובדים של קבלני משנה באתר. אתם מבינים שמדובר במידע אישי ולוקחים רגע להחליט אם ואיך לשתף אותו בתוך החברה. לפני העברת המידע לבעל תפקיד מורשה, אתם מבקשים ייעוץ מאחראי אבטחת המידע לגבי הדרך המאובטחת ביותר לשתף את המידע ואת הדרישות המשפטיות לעיבודו ואחסונו.

05 | ניגוד עניינים

הכירו את תנאי המדיניות שלנו לגבי ניגודי עניינים ובקשו ייעוץ מצוות הציות במקרה של ספק. אם אתם מוצאים את עצמכם במצב שעלול לגרום לניגוד עניינים או להיתפס ככזה, דווחו על כך לצוות הציות או למנהל הקו שלכם בלי דיחוי, כדי להבטיח שקיפות ולשמור על יושרה. על ידי ניהול יזום של ניגודי עניינים נוכל לשמור על האמון והביטחון של עמיתינו ושותפינו העסקיים.

« לקריאה נוספת: Conflict of Interest Policy

**אנחנו חושפים
« ניגודי עניינים.**

ההחלטות העסקיות שלנו מבוססות אך ורק על קריטריונים אובייקטיביים ולא יושפעו מאינטרסים אישיים. למרות שאנחנו מכבדים את חייכם הפרטיים, אנחנו סומכים על כך שתפרידו אותם ממקום העבודה שלכם. בהתנהלותכם המקצועית אנחנו מצפים מכם לפעול ביושר ולקבל החלטות לטובתה של Exyte ניגוד עניינים. מתעורר כאשר האינטרסים הפרטיים שלכם מתנגשים עם אלה של Exyte. באחריותכם לחשוף ניגוד עניינים, בין אם בפועל או פוטנציאלי.

מדיניות ניגודי העניינים של Exyte מדגישה את התרחישים שבדרך כלל מביאים לניגוד עניינים, כגון יחסים אישיים בעבודה ויחסים עם שותפים עסקיים, או אפילו העסקה משנית אצל מתחרה או ספק (כל העסקת עובדים משנית כפופה לנוהלי משאבי האנוש). ניגודי עניינים אינם פסולים או לא אתיים, כל עוד המצב והסיכון הכרוכים בהם מזוהים, מדווחים כראוי ומנוהלים ביעילות.

דוגמה

אתה עובד ברכש ואשתך התקבלה זה עתה לתפקיד מנהלת מכירות אצל אחד הספקים שלנו. עליך להודיע למנהל שלך ולצוות הציות על הקשר האישי הזה, שכן עלול להיווצר רושם של הטיה אישית. עליך להתנתק מתהליך קבלת ההחלטות לגבי הספק כדי למנוע כל מראית עין של ניגוד עניינים.

06 | משאבי החברה

6.1 נכסים

Exyte תספק לכם את כל הכלים והציוד שדרושים לביצוע עבודתכם. באחריותכם להגן על הנכסים המוחשיים, הקניין הרוחני והנתונים של Exyte מפני נזק, אבדן, סיכון ושימוש לרעה. אתם רשאים להשתמש בנכסי החברה למטרות פרטיות רק אם הדבר מותר במפורש בכללים הפנימיים שלנו או על ידי בעל תפקיד מורשה.

מצופה מהעובדים להיות מודעים ואחראים בעת השימוש בנכסי החברה. זה כולל, לדוגמה, שימוש בציוד בהתאם להוראות, או הימנעות מנסיעות מיותרות ולינה יקרה. על ידי כך תוכלו לתרום לשירות לביצועים הכוללים של Exyte.

6.2 נתונים

ידע עיוני ומעשי הם המפתח להצלחתה של Exyte. למותר לציין שלהגנה על הסודות המסחריים של Exyte ועל מידע חסוי אחר יש חשיבות קריטית לעתיד החברה שלנו. יש לנקוט באותה זהירות ותשומת לב ביחס לנתוני השותפים העסקיים שלנו, בין אם נמסרו לנו במהלך פרויקט ובין אם לפני הזכייה בפרויקט. יש לטפל באופן אחראי בכל מידע חסוי, בין אם הוא שייך ל-Exyte או לשותפים העסקיים שלנו. סמנו מידע חסוי, אחסנו אותו בצורה בטוחה והגבילו גישה לבעלי תפקידים מורשים שיש להם צורך לדעת. אין לחשוף מידע חסוי כלשהו שהשגתם במהלך עבודתכם או לאחר סיום העסקתכם.

**אנחנו משתמשים במשאבי
« החברה באופן מודע.**



דוגמה

אתה מהנדס שעובד על פרויקט של Exyte. בשיחה עם חבר שעובד בחברה אחרת הוא מגלה עניין ורוצה לדעת פרטים מאחד הפרויקטים שלנו. אתה מסרב בנימוס לחלוק פרטים, ומזכיר לו שפרטי הפרויקט הם חסויים.

07 | שוחד ושחיתות

7.1 עמדתנו הכללית

Exyte נוקטת בעמדה נחרצת נגד שחיתות ושוחד, ואנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו לנהוג באותה דרך. אנחנו לא משחדים - אף אחד - בשום מקום.

שוחד יכול ללבוש צורות רבות במסווה של התנהלויות עסקיות או חברתיות נפוצות. ב-Exyte אנחנו גאים בעובדה שהרשמנו את לקוחותינו ושותפים עסקיים אחרים במצוינות השירותים והמוצרים שלנו, ולא באמצעות השפעה בלתי הולמת. לעובדי Exyte ולכל מי שפועל מטעמה של Exyte אסור להציע, להבטיח או לתת, לדרוש, לשדל או לקבל, במישרין או בעקיפין, כל דבר בעל ערך שיש בו כדי להשפיע באופן לא ראוי על קבלת החלטות או פעולה. בכל מקרה של ספק עליכם להתייעץ עם Compliance Team של Exyte.

7.2 שותפים עסקיים

מתנות קטנות כאות נימוס או הזמנה לארוחה עסקית לאחר פגישה הן נוהג מקובל בעסקים באזורים רבים. עם זאת, מחוות ידידותיות כאלה עלולות להיות מובנות בצורה לא נכונה כניסיון להשפיע בצורה לא ראויה על שותף עסקי. כדי למנוע רושם של הטיה או חשש לגבי היושרה שלנו, וכדי להגן על העובדים והחברה, Anti-Bribery and Corruption Policy קובעת כללים לטיפול במצבים כאלה.

אנא זכרו כי לשותף העסקי שלכם עלולים להיות כללים והגבלות מחמירים אף יותר. לכן תמיד כדאי לבדוק את Code of Conduct שלהם לפני שמציעים משהו בעל ערך.

**אנחנו לא משחדים
« אף אחד - בשום מקום.**

7.3 עובדי ציבור

הסיכון להפרת חוקים נגד שחיתות גבוה משמעותית כאשר מדובר בעובדי ציבור. מסיבה זו חל איסור מוחלט לתת או להציע דבר לעובדי ציבור.

שימו לב שבמדינות רבות לא רק עובדי מדינה נחשבים לעובדי ציבור, אלא גם מנהלים של חברות בבעלות ממשלתית, ושל חברות פרטיות שיש להן פונקציה ציבורית (למשל ספק אנרגיה) או פקידים ועובדים של ארגונים ציבוריים בינלאומיים. עליכם להתייעץ תמיד עם Compliance Team לפני שאתם שוקלים לתת משהו לאדם שעשוי להיות עובד ציבור.

ככלל, אנחנו נמנעים ממתנות והזמנות. אם, במקרים חריגים, נחליט להציע או לקבל משהו, זה חייב להיות בעל ערך סביר ומתאים לתרחיש הספציפי. כלל זה מפורט Anti-Bribery and Corruption Policy של Exyte, אשר גם מגדירה ספים למתנות ומספקת גישה ספציפית כלפי הזמנות.

מתנות מתחת לסף עשויות להינתן או להתקבל כמחווה של נימוס, אם לא ניתן בשום אופן לראות אותן כמשפיעות באופן בלתי ראוי על המקבל.

לעומת זאת, Exyte לא הגדירה תנאי סף להצעה או קבלה של הזמנות לארוחות ואירועים עסקיים. בעוד שניתן לתת או לקבל הזמנות לארוחות עסקיות אם הן בעלות ערך סביר ומתאימות למקרה, הרי שהזמנות לאירועים דורשות אישור מראש של Compliance Team שלנו לפי Anti-Bribery and Corruption Policy.



דוגמה להזמנות

המנכ"ל של קבלן משנה מזמין אתכם למסעדה יקרה כדי לחגוג את הקשר העסקי החזק בין החברות לאורך שנים רבות. בגלל שהחברה שלו מתמודדת במכרז, אתם מחליטים לדחות את ההזמנה, כי ייתכן שהמטרה שלה היא השפעה בלתי הולמת על תהליך קבלת ההחלטות שלנו, או שהיא עלולה להיתפס ככזאת. תמיד התייעצו עם Compliance Team אם אתם לא מרגישים בטוחים.

7.4 שיתוף של סוכנים ויועצים

השימוש במתווכים כדי לזכות בעסקאות או להיכנס לשווקים חדשים הוכח כפגיע במיוחד לשימוש לרעה. בדרך כלל קשה למדוד את האפקטיביות של שירותי ייעוץ כאלה, והמרווחים בדרך כלל לא שקופים, ולכן כספים עלולים לשמש לרעה לצורכי שוחד. מסיבה זו התקשרות עם יועצים כדי לפתח או לזכות בפרויקטים או עסקים של לקוחות אסורה ב-Exyte. איסור כללי זה חל בלי קשר לגודל הפרויקט, תכנית התגמול או נסיבות אחרות כלשהן. כעיקרון כללי אנחנו שואפים להגביל את השימוש ביועצים. אנחנו מתקשרים עם יועצים רק במקרים חריגים ותמיד בכפוף לעמידה קפדנית במדיניות הייעוץ של Exyte.

« לקריאה נוספת: Consultancy Policy

7.5 כללי תרומות ומתן חסות

כחברה אחראית, Exyte תומכת בארגונים ויזמות צדקה ללא מטרת רווח בקהילות שלנו. אולם, גם אם תרומה או חסות משרתות מטרת צדקה, זה עדיין עלול להיות שוחד. כדי להימנע מהרושם כאילו השתמשותם בהשפעה בלתי הולמת להשגת יתרונות תחרותיים, אסור לתת תרומות וחסות למי שמעורב או קרוב לעסקים שלנו. כל התרומות והחסויות דורשות אישור בהתאם Anti-Bribery Policy של Exyte לפני ביצוע ההוצאה.

« לקריאה נוספת: Anti-Bribery and Corruption Policy



08 | הונאה ומהימנות של דוחות כספיים

דיוק ושקיפות הם בעלי חשיבות עליונה לדיווח הכספי החיצוני שלנו. אנחנו מפרסמים את הדוחות הכספיים התקופתיים שלנו בזמן ובהתאם לתקנות החשבונאות הלאומיות והבינלאומיות. לאי סדרים מכל סוג שהוא עלולות להיות השלכות חמורות על החברה, כמו גם על הצוות האחראי לאי סדרים אלה.

הדרישה לשמירה על רישומים כספיים מדויקים ושקופים חלה על כל הנתונים הכספיים הפנימיים המשמשים בסיס לדוחות הכספיים של Exyte. בהגדרה, כל חבר בצוות פרויקט אחראי לדאוג שהנתונים המסחריים ונתוני הפרויקט יהיו מדויקים ומציאותיים.

**אנחנו מדווחים
« בדיוקנות ובשקיפות »**

להונאה עלולה להיות השפעה הרסנית על החברה שלנו, היא עלולה להוביל להפסדים כספיים, או לפגיעה במוניטין של Exyte ובאמון בעלי העניין שלנו. להונאה פנים רבות שכולן כוללות מצג שוא מכוון של דוחות כספיים או עסקאות. שימו לב שזהו דבר פסול גם אם אינו מביא לרווח אישי או לרווח עבור החברה. במחויבות שלנו ליושרה אנחנו מונעים הונאה באמצעות בקורות יעילות ונוקטים בפעולה מיידית עם סימן ראשון לכל בעיה אפשרית.

אחת הבקורות החשובות ביותר שלנו היא עקרון ארבע העיניים, שחל על כל העסקאות והחלטות חשובות. הבקרה דורשת הערכה עצמאית ובקרה של שני עובדים מורשים שמעורבים בעסקה המסוימת. התכתבות חיצונית בדרך כלל דורשת שתי חתימות ממורשי חתימה בהתאם לנהלים הפנימיים של Exyte.



דוגמה

אתה מנהל ואתה צריך בדחיפות מחשב נייד עבור חבר חדש בצוות שלך שציוד המחשוב שלו עדיין לא הגיע. בגלל שאתה חושש שתהליך הרכש הפנימי עלול להיות אטי מדי, אתה שוקל לקנות מחשב בכרטיס האשראי שלך ולחייב את העלויות לחברה כהוצאות נסיעה. אז אתה מבין שזה לא יעלה בקנה אחד עם הנהלים הפנימיים שלנו ועלול להוביל לדיווח כספי לא מדויק. אתה דן במצב עם הצוות שלך ומוצא פתרון ביניים חלופי.

09 | תחרות בתנאים הוגנים

אם מתחרה כלשהו פונה אליכם כדי לדון בנתונים רגישים מסחרית, או לעשות הסדרים שעלולים להשפיע על מחירים או תנאים כלפי השותפים העסקיים שלנו, עליכם לסרב במפורש להשתתף בדיונים או הסדרים כאלה ולדווח מייד על התקרית לחבר בצוות הציות של Exyte.

אנחנו מתחרים « בתנאים הוגנים.

אנחנו ב-Exyte מאמינים בתחרות הוגנת, חוקית ופתוחה. הצלחתה של Exyte מסתמכת על העובדים שלנו, על האיכות המעולה של השירותים והמוצרים שלנו ועל ההתמקדות שלנו בלקוחות. תמיד נקפיד על חוקי התחרות ולעולם לא נסכן את אמון הלקוחות שלנו באמצעות תיאום פסול או שיתוף פעולה עם מתחרים. איננו מתקשרים בשום סוג של הסכם אנטי-תחרותי עם צדדים שלישיים שנוגעים למחירים או לתנאים ואסטרטגיות מסחריים אחרים, על ידי תיאום התנהלותנו במכרזים או על ידי קביעת מחירים מתואמת עם מתחרים. זה לא חל רק על הסכמים פורמליים, אלא גם על כל סוג של הסדר בלתי פורמלי שעלול להגביל את התחרות. מאחר שאפילו החלפת נתונים רגישים מסחרית בין מתחרים היא אסורה, אפילו קבלה או חשיפה של מידע עלולה להוות הפרה של חוקי התחרות, בלי קשר לכוונה אנטי-תחרותית כלשהי.

דוגמה

באירוע נטוורקינג, מתחרה מזכיר כלאחר יד שהימנעות מהצעת מחיר זו מול זו על סוגים מסוימים של פרויקטים בעתיד עשויה להיות מועילה לשתי החברות. אתה מציין בבירור כי Exyte לא עוסקת בשום צורה של הסכמים אנטי-תחרותיים. אתה מסרב להמשיך את הדיון בעניין זה ומדווח על המקרה לצוות הציות.

10 | סנקציות שליטה בייצוא

אנחנו ב-Exyte מכירים בחשיבותה של שליטה בייצוא, שכרוכה בהגבלות על ייצוא או העברה של סחורות, לרבות פריטים מוחשיים, תוכנות וטכנולוגיות. אף כי הגבלות כאלה חלות על נשק ופריטים צבאיים בכל מקרה, עדיין נדרשת תשומת לב מיוחדת למוצרים דו-שימושיים שיכולים לשרת גם מטרות אזרחיות וגם מטרות צבאיות, ושמהווים חלק מיישומי היי-טק רבים. מניעת השימוש בהם בפעילויות שסותרות את יעדי הביטחון הלאומיים והגלובליים היא חיונית.

כחברה גלובלית עם מספר רב של פרויקטים ומפעלים ברחבי העולם, Exyte מושפעת ישירות מתקנות בקרת היצוא ומההגבלות ומנגנוני הבקרה הקשורים בהן. מדיניות בקרת הייצוא של Exyte קובעת מסגרת איתנה שנועדה להבטיח עמידה בכל החוקים והתקנות הרלוונטיים שליטה בייצוא, ולהבטיח שהפעולות שלנו לא תורמות לפעילויות לא מורשות או מזיקות.

**אנחנו מגינים על החברה על ידי
« הפיכתנו מודעים לכללים לפני
שאנחנו פועלים.**



דוגמה

הלקוח שלכם מבקש מכם להשתמש בסוג חדש של שסתום בציד שאנחנו בונים עבורו. למרות שבהתחלה אתם סבורים ששסתום פשוט אינו יכול להיות רלוונטי, לבסוף אתם מחליטים לבקש ממנהל בקרת הייצוא שלכם לבחון את המצב. כשאתם מבינים שהשסתום הוא פריט Dual-Use, אתם שמחים שחשבתם להתייעץ בזמן.

11 | יישום CODE OF CONDUCT

הציות ב-Exyte הוא יותר מאשר הידיעה מהו ערך הסף למתנות או השתתפות בהדרכת הציות שהיא חובה פעם בשנה. אנחנו שואפים לתרבות של Compliance שבה Compliance הוא גישה, והכללים והנהלים שלנו מוטמעים בתהליכים העסקיים שלנו.

מצופה מכל העובדים עבור Exyte להבין את המושגים של כללי התנהלות אלה וליישם אותם כחלק משגרת העבודה שלהם. בקשו עצה בכל פעם שיש לכם ספק או השמיעו את קולכם אם אתם מרגישים שמשהו לא בסדר.

למנהלים יש אחריות נוספת בכך שעליהם להדגיש את חשיבות הציות ב-Exyte ולשמש מודל לחיקוי בתחום של יושרה.

**תרבות הציות היא מאמץ משותף שאת יעדיו אנחנו יכולים להשיג
« רק על ידי כך שכולם ייקחו אחריות.**



כל המנהלים אחראים
« להבטחת הציות בתחום אחריותם.



Speak Up!

It's the right way

האפשרויות שלך ליצירת הקשר:

Dr. Steffen Liebendörfer <<
Vice president Compliance
Exyte Management GmbH
Stuttgart 70376

גרמניה

טלפון: +49 711 8804-1045
steffen.liebendoerfer@exyte.net

ethics@exyte.net <<

www.speak-up.exyte.net <<



מביאים את עתיד הטכנולוגיה לחיים

HE 13/07/2026

exyte.net

