



פשוט להיות אדם טוב

קוד ההתנהגות של
Halma

Halma

18 יושרה כלפי אנשים וכלפי כדור הארץ

19	סביבה וקיימות
20	בריאות ובטיחות
21	זכויות אדם ועבדות מודרנית
22	גיוון, שוויון והכללה
23	טיפול אתי בנתונים
24	איכות ובטיחות המוצר

25 יושרה פיננסית

26	הגנה על הנכסים שלנו
27	רשומות ועסקאות
28	סחר במידע פנימי

הייעוד והדנ"א של Halma

4 פשוט להיות אדם טוב: הקוד שלנו

5	הודעה מהמנכ"ל שלנו
6	התחייבות לקוד

7 תחומי האחריות שלנו

8	אנו מקבלים את ההחלטה הנכונה
9	אנו מדברים

10 יושרה בעסקים

11	מניעת שוחד ושחיתות
12	מתנות ובידור
13	פעילות פוליטית, ופעילות ותרומות לצדקה
14	ניגודי עניינים
15	חוקי סחר בינלאומיים
16	תחרות הוגנת
17	עבודה עם השותפים העסקיים שלנו

הייעוד והדנ"א של Halma

הייעוד שלנו הוא ליצור עתיד **בטוח**,
נקי, **ובריא** יותר עבור
כולם, כל יום.

הייעוד שלנו מניע כל החלטה עסקית שאנו מקבלים, מבחירת השווקים שלנו ועד למציאת הכישרונות המתאימים. החברות שלנו מיושרות עם הייעוד שלנו. הן מפתחות טכנולוגיות שעוזרות לפתור חלק מהסוגיות הכי בוערות בעולם, החל מאיכות האוויר דרך מים נקיים וכלה בבטיחות בדרכים ומניעת עיוורון.

יש לנו מערך ייחודי של גנים ארגוניים ותרבותיים שמניעים את הצמיחה המתמשכת שלנו. אנו קוראים לזה "הדנ"א של Halma". הדנ"א של Halma עובר כחוט השני בכל הרמות בעסק שלנו. הוא מספק יתרון תחרותי ויציבות בסיסית ומאפשר לנו להסתגל באופן מתמשך לצרכים החדשים של השוק. אנו מצפים מכל עובדי Halma והחברות שלה לפעול תמיד בצורה אתית וליישר קו עם הייעוד והדנ"א של Halma.

יש לנו חמישה עקרונות התנהגותיים ותרבותיים ייחודיים שאנו דורשים, מגנים ומיישמים כדי לייעל את הדנ"א הארגוני שלנו ולהגשים את הייעוד שלנו. הם נועדו כדי:

- **לחיות את הייעוד:** לפעול עם תשוקה כדי להפוך את העולם לבטוח, נקי ובריא יותר. לזהות בעיות אמיתיות וליצור פתרונות חדשניים.
- **לאמץ את ההרפתקה:** לגדול ולהשתנות כל הזמן, כפרטים וכקבוצה. לקרוא תיגר על הנחות ולזהות הזדמנויות. לחפש תובנות מכל הכיוונים ולמנף נקודות מבט שונות.
- **להיות יזמים:** להתנהג כמו הבעלים, ליטול סיכונים, להיות בעלי חזון. להפוך שאיפות נועזות למציאות. להיות זריזים ולמצוא מענה לנוכח שינוי מתמיד. להצליח באמצעות אחרים ובעזרתם.
- **לומר כן, ו...:** לבחור כן, ו... במקרה של סדרי עדיפויות סותרים לכאורה. לבנות למחר ולספק היום. להיות יציבים ולהתפתח כל הזמן. ליהנות מאוטונומיה ולשתף פעולה בהתלהבות כדי להשיג את מטרותינו.
- **פשוט להיות אדם טוב:** לשחק בשביל לנצח, אך לא על חשבון אחרים. לפעול עם אתיקה ללא רבב, שקיפות ויושרה בכל דבר שאתם עושים.



פשוט להיות אדם טוב: הקוד שלנו



הודעה מהמנכ"ל שלנו

ברוכים הבאים ל"פשוט להיות אדם טוב", קוד ההתנהגות של Halma.

כאשר Halma ממשיכה לחתור לקראת בניית עתיד בטוח, נקי ובריא יותר לכולם, בכל יום, המחויבות שלנו לפעול בצורה אתית ובת קיימא ממשיכה להיות הליבה של כל מה שאנו עושים. "פשוט להיות אדם טוב" היא הכותרת של קוד ההתנהגות שלנו מכיוון שהיא חלק חיוני בדנ"א שלנו ומסכמת את המחויבות שלנו: "לשחק בשביל לנצח, אך לא על חשבון אחרים. לפעול עם אתיקה ללא רבב, שקיפות ויושרה בכל דבר שאנו עושים". היא קובעת את הסטנדרטים שעל פיהם אנו מנהלים את העסקים שלנו. אנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו לפעול על פי סטנדרטים אתיים גבוהים דומים.

אנו מתייחסים ל"פשוט להיות אדם טוב" ברצינות. זה מאפשר לנו לחיות את הייעוד שלנו וליישם את האסטרטגיה שלנו. זה גם מגן על כל אחד מאיתנו, ועוזר לנו לזהות ולהימנע ממצבים שאינם עומדים בציפיות שלנו זה מזה או יכולים להפר חוקים רלוונטיים. הססמה "פשוט להיות אדם טוב" קובעת את הסטנדרטים שאנו מצפים שיחולו על הפעילות של Halma, החברות, העובדים והשותפים העסקיים שלנו. היא מסבירה כיצד לזהות מתי והיכן קיימות בעיות אתיות, כיצד להימנע מהן, ומה לעשות כאשר אי אפשר להימנע מהן.

Halma לעולם לא תבקש או תצפה מעובד לסכן את מחויבותו לאתיקה עסקית ויושרה כדי להשיג יעד או תוצאה עסקית.

כולנו מתחלקים באחריות לוודא שכיחידים וקבוצה, אנו מחויבים ל"פשוט להיות אדם טוב". כולנו ממלאים תפקיד מכריע בעתיד של Halma. רק על ידי עבודה משותפת על פי הדנ"א של Halma ועמידה על כך שכולנו נעמוד בסטנדרטים שנקבעו פה, נגשים את ייעודנו ונממש את האסטרטגיה שלנו.

בברכה,



מארק רונצ'טי
מנכ"ל הקבוצה



**"אנו עובדים בצורה אתית,
באופן שקוף ועם יושרה בכל
מה שאנו עושים".**

התחייבות לקוד



אנא קראו וצייתו לקוד שלנו והשלימו כל הדרכת חובה בנושא ציות שניתנת על ידי Halma והחברה שלכם. אם זה לא ייתן לכם מספיק הנחיות על איך להתמודד עם מצב ספציפי, דברו עם המנהל/ת הישיר/ה שלכם או איש הקשר המוגדר במדיניות הרלוונטית. אם אתם רואים עובד או שותף עסקי שמתנהג באופן לא אתי או בניגוד לקוד, אנא דווחו על כך. אנו נקשיב.

ציות לקוד נדרש מכל עובד של Halma ומהחברות שלנו ברחבי העולם. אי ציות הוא עניין רציני ביותר ויכולות להיות לו מגוון תוצאות. אי ציות לקוד שלנו יחשוף גם את העסק וגם אתכם באופן אישי להעמדה לדין וקנסות. לא פחות חשוב, זה יכול לגרום לעובדים, לקוחות, שותפים ולמשקיעים שלנו לאבד את האמון בנו.

תחומי האחריות שלנו



אנו מקבלים את ההחלטה הנכונה



ב-Halma, אנו שואפים לקבל את ההחלטות הכי טובות והכי אתיות עבור העסק שלנו, בעלי העניין שלנו וכדור הארץ.

אם אתם מבולבלים בנוגע להחלטה מסוימת, שאלו את עצמכם את השאלות הבאות:

1

האם יש לי את כל העובדות?

אספו את כל המידע הנחוץ – אם חסר לכם משהו, בקשו אותו.

2

מה יהיו תוצאות של ההחלטה?

חשבו על מי או מה עשויה להיות השפעה חיובית או שלילית.

3

האם אני מקבל/ת את ההחלטה מתוך חשיבה על טובת העסק?

חשבו על המניעים שלכם כדי לוודא שהם לא מושפעים על ידי הטיית אישיות או לחצים.

4

האם ההחלטה עולה בקנה אחד עם הקוד והדנ"א התרבותי שלנו?

ודאו שאתם מבינים את הקוד ואת הדנ"א התרבותי שלנו.

5

האם זה חוקי? האם זה מותר על פי המדיניות של Halma?

בדקו את כל הדרישות של Halma.

אם אתם עונים "לא" או "לא יודעת" על אחת השאלות הבאות, **עצרו ודברו** עם המנהל/ת הישיר/ה שלכם, או פנו למומחים בנושא הנדון.

אנו מדברים

המחויבויות שלנו

אנו מאמינים בפעולה מתוך יושרה ובעשיית הדבר הנכון. לכולנו יש אחריות לדווח כשיש לנו חששות בנוגע להתנהגות שעלולה להפר את הקוד שלנו, המדיניות שלנו או החוק.

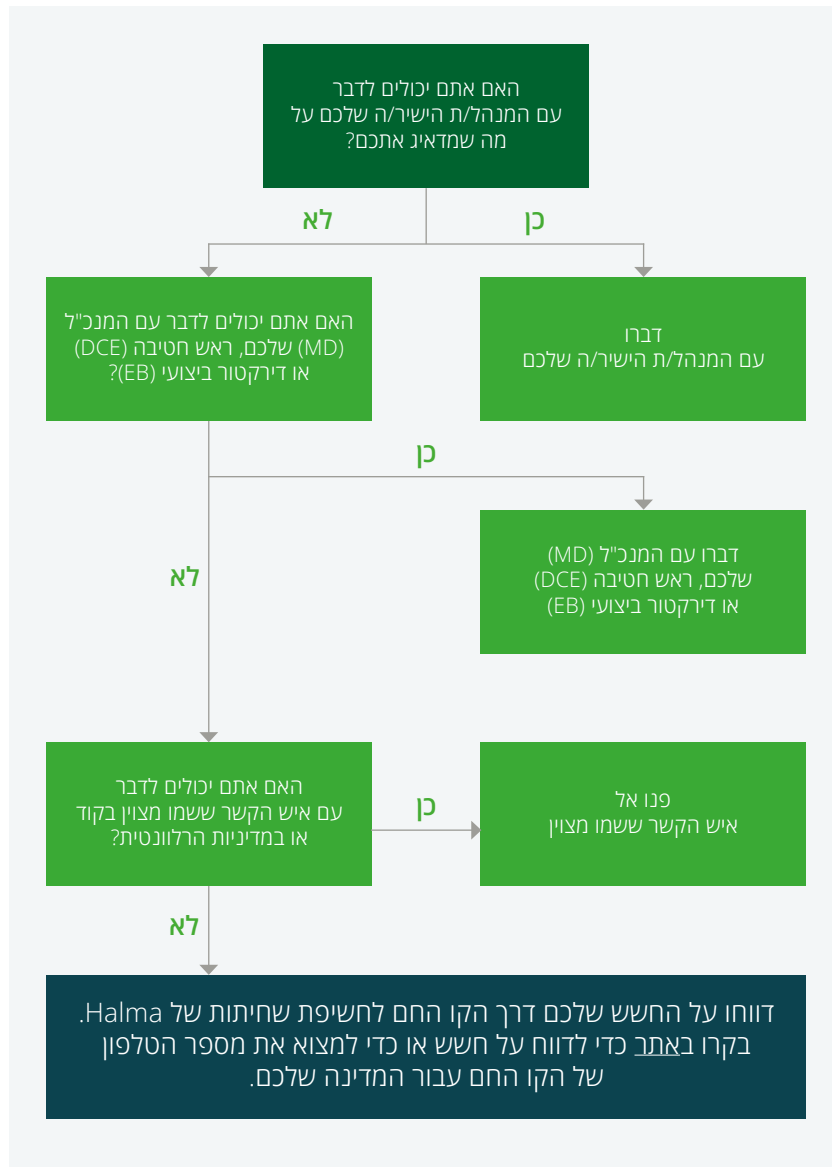
אנו מקשיבים לכל החששות שמועלים ומתייחסים אליהם ברצינות. אנו לא משלימים עם שום צורה של התנכלות או הטרדה.

אם אתם רוצים להעלות חשש, יש לנו מספר ערוצי דיווח בהם אפשר להשתמש, כולל הקו החם של Halma לחשיפת שחיתות, שזמין כל ימות השבוע, בכל שעה.

כל החששות ייחקרו בהתאם לחוק המקומי.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- דווחו על כל התנהגות שאתם מאמינים שמפרה את הקוד שלנו, המדיניות שלנו או את החוק, או שאתם מאמינים שהיא לא אתית;
- פעלו בתום לב – ספקו מידע ישר ומדויק ואל תמסרו דיווח שקרי בכוונה;
- שתפו פעולה באופן מלא עם כל חקירה או בדיקה. ספקו כל מידע שנדרש והקפידו על כך שתשובותיכם הן אמיתיות ואינן מטעות בשום צורה;
- אם תפקידכם הוא לחקור חשש, עשו זאת באופן רגיש ויסודי ועל פי **מדיניות החקירה של Halma**.



יושרה בעסקים

"אנו שואפים לפעול
באופן אתי ושקוף ועם
יושרה בכל דבר שאנו
עושים".



מניעת שוחד ושחיתות

המחויבויות שלנו

ב-Halma אנו פועלים באופן אתי ושקוף ועם יושרה בכל דבר שאנו עושים. הצלחתנו מונעת על ידי הייעוד והדנ"א שלנו. החברות שלנו חיות את הייעוד שלנו. הדנ"א שלנו אינו משלים עם שום צורה של שוחד ושחיתות ומבחינתנו פעולה כזו אינה אתית ומנוגדת לממשל תאגידי טוב.

אנו מחויבים להקפיד על הפעלת בקורות הולמות למניעת שוחד ושחיתות כדי לציית לחוקים נגד שוחד ושחיתות כל הזמן. אנו מצפים לאותה התנהגות מכל העובדים שלנו, כמו גם מצדדים שלישיים שמייצגים אותנו או שאנו מנהלים איתם עסקים.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- לעולם אין להסכים, לבקש, להציע או לשלם שוחד, שלמונים (kickback) או כל סוג אחר של תשלום בלתי הולם, כולל תשלומי הקלה (אלא אם יש איום מדי על חיים או בטיחות);
- היו מודעים לגורמי סיכון לשוחד ושחיתות (ראו תיבה בצד שמאל);
- שמרו על רישומים וספרי חשבונות מדויקים כך שהתשלומים מתוארים בצורה כנה ולא משמשים בשוגג למטרות לא חוקיות;
- ציינו לחוקים ותקנות מקומיים נגד שוחד ושחיתות ולמדיניות נגד שוחד ושחיתות של Halma.

מה זה שוחד?

שוחד זה הטבה פיננסית או לא פיננסית שהובטחה, נדרשה או ניתנה כדי לעודד אדם לבצע תפקיד או פעולה רלוונטיים באופן בלתי הולם, או לתגמל אותו אם הוא עושה זאת. שוחד יכול לכלול כסף, מתנות, הכנסת אורחים, הוצאות, טובות הדדיות, תרומות פוליטיות או תרומות לצדקה. זה יכול להיות כל דבר בעל ערך, לא רק כסף.

מהו תשלום הקלה (facilitation payment)?

תשלום (מזומן או משהו בעל ערך, ידוע לרוב כ"תשלום שימון") שניתן לפקיד ציבור כדי לזרז או להבטיח את הביצוע של פעולה ממשלתית שגרתית.

דברים שצריך לשים לב אליהם:

- **אימות זהות** – הלקוח, הספק או השותף שלכם מסרב לספק מסמכים לבדיקת הסטטוס החוקי שלו או מספק מידע חריג או לא עקבי.
- **מדינה מסוכנת** – היו זהירים במיוחד בעת ניהול עסקים במדינה עם סיכון גבוה מבחינת שוחד ושחיתות.
- **מבנה העסקה** – אם אתם מוכרים דרך צד שלישי, כגון מפיץ או מוכר משנה, התעניינו בנוגע ללקוח הסופי.
- **ישויות בבעלות המדינה** – פקידי ציבור וישויות ציבוריות כפופים ליותר הגבלות למניעת שוחד ושחיתות.
- **מוניטין** – זהו דגל אדום אם איש הקשר העסקי שלכם ידוע או חשוד במעורבות בפלילים.
- **התנהגות** – דווחו בתוך החברה אם איש הקשר העסקי שלכם דורש עמלה או תשלום לדוגמה, לפני חתימה על הסכם, או כדי "לעזור" בהעברת סחורות במכס.

מתנות ובידור

המחויבויות שלנו

Halma והחברות שלה לא מקבלות או נותנות מתנות, בידור או הכנסת אורחים אם מדובר בניסיון להשפיע על החלטה או ליהנות מיתרון עסקי, או מידע חשאי.

מתנות והכנסת אורחים הן דרך חיונית לבנות קשר עסקי. מה שעלינו למנוע היא כל מראית עין שהן משמשות כאמצעי להשפיע או לתגמל את המקבל, בין אם אתם מציעים או מקבלים אותן.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- לעולם אין לבקש מתנה, הכנסת אורחים, טובה או יחס מועדף;
- לעולם אין להציע, לתת או לקבל מתנות, בידור או הכנסת אורחים שיכולות להיראות כדרך להשפיע על החלטה;
- לעולם אין לתת או לקבל מתנות, בידור או הכנסת אורחים במהלך מכרז או מו"מ חוזי;
- לעולם אין לתת או לקבל מתנה במזומן או באמצעים כספיים אחרים;
- לעולם אין לתת מתנה, הטבה או בידור משום סוג לפקיד ממשלתי;
- ציינו למדיניות נגד שוחד ושחיתות של Halma;
- הקפידו שכל המתנות, בידור והכנסת אורחים מאושרים כדין ורשומים אצל הרשם למתנות, בידור, הכנסת אורחים ותרומות לצדקה.

שאלות מפתח

לפני שנותנים ו/או מעניקים כל מתנה או הכנסת אורחים, שאלו את עצמכם את ארבע השאלות הבאות:

- האם זה ייראה כניסיון להשפיע על החלטה עסקית של המקבל?
- האם השווי או האופי של המתנה גורמים לי להרגיש חוסר נוחות לגבי הצעתה או קבלתה?
- האם זה אסור על פי המדיניות נגד שוחד ושחיתות של Halma וקוד ההתנהגות?
- האם זה אסור על פי חוקים מקומיים או על פי קוד ההתנהגות של המקבל?

אם התשובה לאחת השאלות האלה היא כן, אסור לכם להעניק ו/או לקבל את המתנה ו/או הכנסת האורחים.



פעילות פוליטית, ופעילות ותרומות לצדקה

המחויבויות שלנו

כקבוצה של טכנולוגיות מצילות חיים, אנו מונעים על ידי כבוד הדדי לזכויות אדם ועשיית כל מה שאנו יכולים כדי ליצור עתיד בטוח, נקי ובריא יותר לכולם, כל יום. לכן אנו תומכים במתן תרומות לצדקה על ידי החברות שלנו בכפוף לכללים מוגדרים.

Halma אינה ארגון פוליטי ואנו לא תומכים או מתיישרים עם שום מפלגה פוליטית. אסור לחברות שלנו לבצע תשלומים פוליטיים משום סוג. אבל לחברות שלנו מותר, בהתאם לחוק החל, להביע בגלוי את דעות וחששות הקבוצה למקבלי החלטות בעניינים רלוונטיים באמצעות חברות שדולה עצמאיות שפועלות בתום לב וקיבלו את אישור מנכ"ל הקבוצה.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- ודאו שכל תרומה לצדקה מתבצעת בהתאם למדיניות נגד שוחד ושחיתות של Halma;
- לעולם אין לבצע שום תשלום פוליטי על ידי או בשם חברת Halma או להשתמש באף אחד מנכסי החברה כדי לעשות זאת;
- לעולם אין ללחוץ על אף אחד איתו אתם עובדים כדי שיתרום או יתמוך בפעילויות פוליטיות מסוימות;
- לפני שמתקשרים בפעילות כלשהי של שדולה ודאו שארגון השדולה עומד בקריטריונים שנקבעו במדיניות נגד שוחד ושחיתות של Halma.

האם אפשר לתרום לצדקה בשם החברה?

אם יש לכם ספקות כלשהם אם תרומה לצדקה היא הולמת, שאלו את עצמכם את שש השאלות הבאות:

- האם אני בטוח/ה שזה ארגון צדקה לגיטימי?
- האם מטרת הצדקה מיטיבה עם קבוצה רחבה באוכלוסיה לעומת מספר אנשים ספציפיים?
- האם ארגון הצדקה אינו קשור למערכת יחסים עסקית כלשהי?
- האם התרומה מותרת על ידי החוק המקומי?
- האם ערך התרומה נמצא בתוך הסף הפיננסי המומלץ המוגדר במדיניות נגד שחיתות ושוחד של Halma?
- האם יש לי את האישורים המקדימים הנדרשים?

אם התשובה לאחת מהשאלות האלה היא **לא**, אסור לכם להציע את התרומה.

מהו תשלום פוליטי?

תרומה, במזומן או בשווה כסף, שנועדה לתמוך בעיקרון פוליטי. זה יכול לכלול לדוגמה, הלוואות, תשלום לארגון צדקה שמממן מפלגה פוליטית מסוימת, מימון עלות כרטיס לאירוע גיוס כספים למפלגה פוליטית מסוימת, או אספקת שירותים במחיר מוזל למפלגות פוליטיות או לחברי מפלגה.

ניגודי עניינים

המחויבויות שלנו

ב-Halma אנו ממוקדים במילוי מטרת הקבוצה ותמיד מקדמים את טובת הקבוצה וטובת בעלי העניין שלנו.

כדי להבטיח שכל החלטה עסקית מתקבלת על פי טובת העסק שלנו, אנו מצפים מהאנשים שלנו להימנע ממחלוקת עם עניינים אישיים שיכולים להשפיע על יכולתנו לקבל החלטות עסקיות אובייקטיביות והוגנות.

אמון הוא חלק בלתי נפרד מכל הקשרים העסקיים שלנו.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- זהו ונסו להימנע מניגוד עניינים כשאתם מזהים שהוא קיים;
- אם לא ניתן בשום אופן להימנע מניגוד עניינים, ודאו שהוא מדווח ומנוהל בהתאם למדיניות ניגוד עניינים של Halma;
- שמרו על סטנדרט היושרה הגבוה ביותר האפשרי בכל הקשרים העסקיים שלכם, בתוך ומחוץ לארגון שבו אתם עובדים;
- לעולם אין להשתמש בסמכותכם או תפקידכם להפקת רווח אישי; וגם
- הימנעו מלהיות או ליצור רושם שאתם נמצאים שבעמדה שעלולה לגרום לפגיעה ממשית או נתפסת במוניטין ו/או באינטרסים של חברה כלשהי של Halma.

דוגמאות של מצבים אפשריים של ניגוד עניינים:

- לגייס לעבודה, לנהל או לתת הערכת ביצועים לחבר קרוב או קרוב משפחה.
- לקחת תפקיד נוסף, מחוץ ל-Halma, שהוא עבור מתחרה.
- אסור לכם לקחת חלק בתהליך קבלת החלטות המערב כל חברה של Halma וכל עסק אחר שמעסיק קרוב משפחה קרוב שלכם. לדוגמה, מכרז לחוזה הספקה עיקרי.

שאלות מפתח

מה אם אני לא בטוח/ה האם קיים ניגוד עניינים אישי עם Halma? שאלו את עצמכם את שאלות המפתח האלה:

- האם המצב הזה יכול לשים אותי במצב של הטבה אישית פוטנציאלית?
- האם הקשר האישי/המצב זה יכולים להיתפס כמשפיעים על ההחלטה העסקית שלי?
- האם זה יכול לגרום למשפחה או לחברים שלי לקבל הטבה לא הוגנת?
- האם עליי לבחור בין Halma לבין משהו או מישהו אחר בעת קבלת ההחלטה הזו?
- האם חשיפת מערכת היחסים הזו בפני עמיתי בעבודה תגרום לי מבוכה?

אם התשובה לאחת השאלות הנ"ל היא **כן**, עליכם לדון בנושא תחילה עם המנהל/ת הישיר/ה שלכם.

חוקי סחר בינלאומיים

המחויבויות שלנו

כעסק גלובלי, אנו מאמינים בציות מלא לחוקי סחר בינלאומיים (כולל חוקים נגד הלבנת הון, סנקציות כלכליות, חוקים ובקורות בנושאי יבוא וייצוא וחוקים נגד חרם) בכל תחומי השיפוט בהם אנו פועלים. אנו עשויים להתחשב גם בחוקי סחר גלובליים אפילו אם הם אינם חלים עלינו באופן ישיר, אם זה הדבר שנכון לעשות.

Halma והחברות שלה מחויבות ליישום בקורות, מדיניות והליכים מתאימים כדי לעזור לתמוך ביצוא חוקי של סחורות, שירותים, מידע וטכנולוגיה.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- להכיר ולעמוד בכל חוקי הסחר החלים;
- לדעת באילו מדינות Halma והחברות שלה מורשות לפעול;
- לדעת מה אתם מייבאים או מייצאים ולוודא שיש לכם את כל הרישיונות והאישורים הנדרשים;
- לבצע ולקבל תשלומים עבור סחורות ושירותים רק באמצעות שיטות תשלום מאושרות. לדווח על דגלים אדומים (כגון בקשות חריגות מצדדים שלישיים). אם אתם בספק, עיינו במדיניות של Halma נגד הלבנת הון וטרור;
- לציית, כל הזמן לפרוטוקול ציות בנושאי סחר של Halma ולכל מדיניות ונהלים פנימיים של כל חברה בנוגע לציות למסחר;
- פנו למנהל סיכונים וציות של Halma אם יש לכם שאלות כלשהן בקשר לחוק הסחר הבינלאומי.

שאלות מפתח

שאלו את עצמכם את ארבע שאלות המפתח האלה:

- **מה?** קבעו האם הפריטים המעורבים בעסקה מחייבים רישיון יצוא.
- **איפה?** בדקו את **פרוטוקול ציות למסחר של Halma** כדי לאשר אם מותר למכור ולייצא למדינה הרלוונטית.
- **מי?** הקפידו לבצע בדיקת נאותות של צד שלישי, כולל בדיקת סנקציות קיימות, לפני כניסה להסדר הרלוונטי.
- **למה?** בחנו אם ניתן להשתמש במוצר למטרות צבאיות או אם קיימים חששות לשימוש קצה צבאי. אם זה המקרה, עיצרו את העסקה ופנו למנהל סיכונים וציות של Halma.

עיינו בעץ החלטות בקרת יצוא וסנקציות להנחיות נוספות.



המחויבויות שלנו

Halma והחברות שלה מאמינות בתחרות הוגנת ואנו מחויבים לציית באופן מלא לכל חוקי התחרות התקפים.

Halma והחברות שלה מחויבות לשמור על בקורות מתאימות כדי לעזור לוודא שעובדיהן מצייתים לחוקי התחרות כל הזמן.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- לדעת מי הוא מתחרה או מתחרה פוטנציאלי;
- אין לדון או להסכים על שום הסדר עם מתחרים כדי לתאם מחירים, הצעות מחיר, הקצאת לקוחות או שווקים, הגבלת אספקה או הגבלת מסחר או מניעת תחרות מאחרים;
- אין להחליף עם מתחרים שום מידע עסקי רגיש, במיוחד מידע על מחירים;
- עזבו כל פגישה או דיון בהם אתם מאמינים שמתקיימים דיונים על מניעת תחרות ודווחו למנהל/ת הישיר/ה שלכם;
- אם נציג מרשות התחרות מגיע לאתר החברה שלכם, התקשרו לאחד מעורכי הדין ברשימת ביקורות פתע במדינה שלכם;
- צייתו למדיניות התחרות של Halma.

מהו מידע עסקי רגיש?

מידע בנוגע למחירים, נפחי מכירות, לקוחות, טריטוריות, מכרזים שוטפים, תנאים והתניות מכירה, פיתוח או עיצוב מוצרים, עלויות או שולי רווח של פרויקטים או כל מידע רגיש אחר בנוגע למחירים. אין לשתף את המידע הזה עם אף אחד שאתם רואים כמתחרה.

מה אם נציג מכירות של אחד ממתחרי Halma ניגש אליכם עם ההצעה הבאה:
"אם תשאירו לנו את לקוח X, נשאיר לכם את לקוח Y".

עליכם לסרב להצעה זו מכיוון שהיא מהווה ניסיון לא חוקי לשיתוף שווקים. עליכם גם לדווח על השיחה למנהל/ת הישיר/ה שלכם.

מה קורה אם אתם משתתפים בפגישה של איגוד מסחר ואחד המתחרים שלכם מתחיל לדון בהעלאת מחירים פוטנציאלית עקב הכנסת תקנות מוצר חדשות?

דיונים בנושאים כאלה ייחשבו לא חוקיים מכיוון שהם מהווים מידע מסחרי רגיש. עליכם לסרב לדון בנושא, לעזוב את השיחה ולדווח על מה שקרה למנהל/ת הישיר/ה שלכם.

עבודה עם השותפים העסקיים שלנו

המחויבויות שלנו

אנו מקפידים לא לעבוד עם כל אחד. אנו רוצים לעבוד רק עם שותפים עסקיים ששותפים למחויבות שלנו לאתיקה ויושרה. אנו מבצעים בדיקת נאותות של כל צד שלישי כדי לנסות לוודא שאנו יודעים מי הוא ושהערכנו גורמי סיכון עיקריים.

אנו מצפים מכל השותפים העסקיים שלנו להיות בעלי ערכים דומים לאלה של Halma, ולפעול בהתאם לקוד ההתנהגות של Halma. כפי שרשום בקוד ההתנהגות לספקים של Halma, שמיושם בשלבים, אנו מצפים מהספקים שלנו לצמצם את ההשפעות הסביבתיות והחברתיות השליליות שלהם כאשר זה רלוונטי, ולוודא עמידה בנהלים עסקיים חוקיים, הוגנים ואתיים. אנו מעריכים את הקשר שיש לחברות שלנו עם השותפים העסקיים שלהן ומתייחסים אליהם כפי שאנו מצפים שיתייחסו אלינו.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- בצעו בדיקת נאותות מתאימה לכל צד שלישי לפני התקשרות איתו בהסדר כלשהו;
- העבירו בצורה ברורה את הציפיות של Halma לשותפים העסקיים;
- דווחו אם אתם מבחינים או חושדים ששותף עסקי אינו מציית לקוד ההתנהגות של Halma, לקוד ההתנהגות לספקים של Halma, וכאשר זה רלוונטי, לכל החוקים הישימים או להתחייבויות החוזיות שלו;
- כל אחד יכול לדווח באופן חסוי על חשד להפרה של קוד ההתנהגות לספקים של Halma באמצעות הקו החם של Halma לחשיפת שחיתות;
- התייחסו לכל השותפים העסקיים שלכם בהוגנות ובכבוד;
- עיינו במדריך לבדיקת נאותות צד שלישי של Halma בעת ביצוע בדיקת נאותות של צד שלישי.

מי הם השותפים העסקיים שלנו?

השותפים העסקיים שלנו הם כל מי שעושה עסקים אנו מנהלים עסקים, כולל ספקים, מוכרים, קבלנים, יועצים, נציגים, סוכנים, מתווכים, מפיצים ולקוחות.

היבטים עיקריים שיש להעריך בתהליך בדיקת נאותות של צד שלישי:

- **אימות זהות** – האם זה הצד שהוא טוען שהוא?
- **מיקום** – האם הצד השלישי נמצא במדינה בסיכון גבוה מבחינת סנקציות, שחיתות, הלבנת הון, מימון טרור והעלמת מס?
- **מבנה העיסקה** – האם הצד השלישי פועל במגזר בסיכון גבוה, לדוגמה צבא ונשק או העברת כספים וחלפנות? האם הצד מוכר דרך צד שלישי, כגון מפיץ או מוכר משנה?
- **סנקציה** – האם הצד עצמו לסנקציה בעצמו או מחובר לצד שכפוף לסנקציה?
- **חשיפה לממשלה** – האם הצד הוא אדם חשוף מבחינה פוליטית או חברה בבעלות המדינה?
- **מוניטין** – האם לצד יש מוניטין טוב? האם הוא היה מעורב בפלילים בעבר?
- **התנהגות** – האם הצד מפגין דגלים אדומים התנהגותיים?
- **אבטחת סייבר/טכנולוגיית מידע** – האם לצד יש בקורות להפחתת הסיכון לפריצת נתונים?
- **היבטים סביבתיים וחברתיים** – האם הצד שואף להפחית את ההשפעה השלילית על הסביבה ועל החברה כאשר זה רלוונטי?

יושרה כלפי אנשים וכלפי כדור הארץ

"הייעוד שלנו הוא ליצור
עתיד בטוח, נקי, ובריא
יותר עבור כולם, כל יום".



סביבה וקיימות

המחויבויות שלנו

הייעוד של Halma ליצור עתיד בטוח, נקי ובריא יותר לכולם, כל יום, נמצא בלב הפעילות העסקית שלנו ומהווה את הבסיס לגישה שלנו לקיימות. זה מוביל אותנו להגדיל את ההשפעה החיובית שלנו על ידי הגנה על כדור הארץ עם הטכנולוגיות של החברות שלנו ושיפור חיי אנשים, בזמן שאנו ממשיכים לשקוד על הפחתת טביעת הרגל הסביבתית שלנו.

החברות שלנו מחויבות למטרות הקיימות שלנו ופיתחו תוכניות קיימות משלהן כדי לעזור לנו להשיג את המטרות האלה. אנו מעודדים את החברות שלנו לשפר יעילות, להפחית פסולת ופליטות, לבנות שרשראות אספקה אחראיות, עמידות ובנות קיימא, ולשאוף ללכת מעבר לדרישות הסביבתיות והרגולטוריות.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- להיות מודעים למטרות הקיימות של Halma ושל החברה שלכם ולמלא את תפקידכם בעזרה ל-Halma ולחברה שלכם להשיג אותן;
- הקפידו לעמוד בדרישות החוקיות והרגולטוריות המחייבות בתחום איכות הסביבה, וכאשר זה מתאים, עשו מעל ומעבר לנדרש;
- שאפו לפעול בדרכים שממזערות את ההשפעה על הסביבה, מגנות ומצמצמות את השימוש במשאבים טבעיים בתפעול ובשרשראות האספקה; וכן
- לדווח על כל הפרה או חשד להפרה של מדיניות סביבתית ישימה ועל כל תקרית סביבתית.

מה הגישה של Halma לקיימות?

אסטרטגיית הצמיחה שלנו בנויה סביב קיימות. על בסיס הייעוד והמודל הארגוני שלנו, אנו רוכשים ומגדילים עסקים עם הזדמנויות בתחום הקיימות – כדי לגרום לשינוי חיובי על ידי תמיכה באנשים והגנה על כדור הארץ באמצעות הטכנולוגיות של החברות שלנו.

אנו מעודדים את החברות שלנו לחדש כדי לתת מענה להזדמנויות צמיחה שקשורות לקיימות, לעצב פתרונות כדי לפתור את אתגרי הקיימות של לקוחותיהם, ולהשתמש בטכנולוגיות דיגיטליות כמנוף לצמיחה.

החברות שלנו גם עובדות כדי לפעול ולחדש באופן יותר בר-קיימא על ידי מיקוד בעיצוב בר קיימא, הפחתת פסולת, הפחתת פליטות ויצירת מקומות עבודה מכלילים ומגוונים.

ניתן למצוא עוד על הגישה שלנו לקיימות באתר שלנו בכתובת www.halma.com/sustainability או ב-Halma Home.



בריאות ובטיחות

המחויבויות שלנו

הבריאות והבטיחות של האנשים שלנו והאנשים שאנו עובדים איתם הן הקדימות הראשונה שלנו.

Halma והחברות שלה מחויבות לספק סביבת עבודה בטוחה ולדאוג לסטנדרטים הגבוהים ביותר של בריאות ובטיחות.

החברות שלנו תורמות לשיפור הבריאות והבטיחות גם דרך מוצריהן, בהתאם לייעוד של Halma ליצור עתיד בטוח, נקי ובריא יותר לכולם בכל יום.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- לעמוד בכל מדיניות וחוק של בריאות, בטיחות וביטחון שרלוונטיים לתפקידכם ולחברה שלכם;
- להשלים כל הכשרה בנושאי בטיחות ובריאות שנדרשת במסגרת תפקידכם;
- לעזור לשמור על מקום עבודה בטוח – לעצור את העבודה שלכם או של מישהו אחר אם אתם מאמינים שהיא אינה בטוחה;
- לוודא שהביצועים שלכם אינם לקויים בשום צורה, כולל עקב אלכוהול, סמים (כולל תרופות מרשם או ללא מרשם) או חוסר שינה;
- לדווח על כל סטנדרט תקף של בריאות ובטיחות לשותפים עסקיים;
- לדווח מיד על תאונה, פציעה או מצב לא בריא או על כל איום, או הפחדה או מעשה אלימות בהתאם למדיניות בריאות ובטיחות של הקבוצה ומדיניות ונהלים רלוונטיים של החברה.

איך החברות שלנו מבטיחות את הסטנדרטים הכי גבוהים של בריאות ובטיחות בסביבת העבודה שלהם? הן צריכות:

- לבצע הערכות סדירות של סיכוני בטיחות ובריאות;
- לנהל מדיניות ונהלים מתאימים שמצייתים לחוקים ותקנות בטיחות ובריאות ישימים;
- לספק מתקני רווחה וסביבת עבודה בריאה ובטוחה לכולם במקום העבודה;
- לספק הכשרה והדרכה הולמות בנושאי בטיחות ובריאות;
- לנהל ביקורות סדירות של מערכת ניהול הבטיחות של החברה;
- ליישם תהליך מתאים כדי לדווח על כל מצב לא בטוח, "כמעט ונפגע" ותאונה.

כל אחד אחראי באופן אישי לוודא מודעות וציות מלא למדיניות הבריאות והבטיחות של החברה ולמדיניות הבטיחות והבריאות של הקבוצה.



זכויות אדם ועבדות מודרנית

המחויבויות שלנו

אנו מכבדים את זכויות האדם של כולם (בלי קשר ללאום, מין, מוצא אתני, דת או כל תכונה או נסיבות) ומחויבים לציית לכל חוק תקף בנושאי זכויות אדם ועבדות מודרנית. אנו מקפידים על עקרונות המגילה הבינלאומית לזכויות האדם ועל הצהרת ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) בנושא עקרונות וזכויות בסיסיים בעבודה, לרבות האמנות שקשורות לנושאים הבאים: ביטול עבודת ילדים; ביטול כל הצורות של עבודת כפייה; חופש ההתאגדות והכרה בזכות למשא ומתן קיבוצי; ביטול האפליה בנושא תעסוקה ומקצוע; וסביבת עבודה בטוחה ובריאה.

אנו מחויבים ליישם ולשפר פרקטיקות ונהלים כדי למנוע, לצמצם, ובמידת האפשר לתקן פגיעה בזכויות אדם שעלולה להיות תוצאה ישירה של פעילותנו, או להיות קשורה באופן ישיר לפעילות שלנו כתוצאה ממערכות יחסים עם ספקים.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- להשלים כל הדרכה בנושא עבדות מודרנית וזכויות אדם הנדרשת לתפקידכם;
- לציית לכל חוקי זכויות האדם ועבדות מודרנית שרלוונטיים לתפקידכם;
- להתייחס לכולם בכבוד והוגנות ולוודא שהפעולות שלכם אינן פוגעות בזכויות האדם של אחרים;
- לדווח על כל חשד להפרת זכויות אדם בפעולות שלנו או של השותפים העסקיים שלנו בהתאם למדיניות נגד עבדות מודרנית של Halma ומדיניות תנאי העסקה וזכויות אדם של Halma;
- לכלול סעיפים ספציפיים נגד עבדות מודרנית בתנאים והתניות של מכירות והפצה;
- לבצע בדיקת נאותות בנושאי זכויות אדם ועבדות מודרנית לכל צד שלישי שאתם חושבים שמעורב בהם;
- לציית למדיניות נגד עבדות מודרנית של Halma, מדיניות מחצבים שנויים במחלוקת ומדיניות Halma בנושאי זכויות אדם ותנאי העסקה.

מהם סימני האזהרה וגורמי סיכון להפרה פוטנציאלית של זכויות אדם ועבדות מודרנית?

- גיל – עובדים שנראים צעירים מדי.
- התנהגות – עובדים שמפגינים סימני חרדה או פחד.
- בריאות – עובדים שמפגינים סימנים של בריאות לקויה או אורח חיים לא בריא.
- תעשיות – תעשיות מסוימות יותר חשופות לעבדות מודרנית והפרת זכויות אדם, כולל אלקטרוניקה וכרייה.
- מיקום – קיימת סכנה גדולה יותר של עבדות מודרנית והפרת זכויות אדם במדינות מסוימות (ראו www.globalslaveryindex.org לפרטים נוספים).
- תנאי מחיה – עובדים שגרים ביחד באתר או במקום לינה שסופק על ידי המעביד, לרוב בתנאי מחיה דלים.
- שעות נוספות – עובדים שנראים עייפים באופן חריג ועובדים בשעות לא סבירות עם מעט הפסקות או בלי הפסקות בכלל.
- תשלום – עובדים שמקבלים תשלום במזומן ולא דרך מערכת מתועדת שמפרטת תעריפים, שעות עבודה וכד'.
- הגבלות תנועה וביטחון – מקומות עבודה עם אבטחה חריגה כגון סורגים על החלון או גדרות תיל ו/או עובדים שנלקחו מהם מסמכי הזהויה שלהם ולכן אינם יכולים לעזוב.
- קבלנות משנה – עובדים שמועסקים דרך שרשרת האספקה יכולים להיות בחשיפה גבוהה יותר לתקנות גרועות וניצול עובדים.

גיוון, שוויון והכללה

המחויבויות שלנו

אנו מחויבים לבנות עסקים מגוונים, שוויוניים ומכליליים. אנו מאמינים שיש להתייחס לכל אדם בהוגנות, כבוד ויושרה ושיש לנו זכות להרגיש רצויים בעבודה ונתמכים כדי לבטא את עצמנו באופן אותנטי בלי פחד או תוצאות שליליות.

הכללה ב-Halma מאפשרת לחבר נקודות מבט מגוונות ולשחרר את הכוח של האנשים, השותפים והעסקים שלנו. אנו לא נשלים עם שום צורה של אפליה לא הוגנת או הטרדה, כולל על בסיס גזע, מוצא אתני, נכות, מגדר, דת, גיל או נטייה מינית או כל תכונה אחרת שמוגנת על ידי החוק החל.

Halma אמצה מסגרת אסטרטגית של גיוון, שוויון והכללה כדי לאפשר לכולם ב-Halma להגביר את מאמציהם ולהמשיך לטפח דפוס חשיבה מגוון ומכליל. החברות שלנו עובדות בתוך המסגרת הזו כדי להבטיח הזדמנויות שוות לכולם בלי קשר לתכונות או נסיבות. אנו מחויבים לציית לכל חוקי ההעסקה, העבודה וההגירה ומצפים מהשותפים העסקיים שלנו להתנהג כמונו.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- התייחסו לכולם בכבוד והוגנות ועזרו ליצור מקום עבודה כולל ומגוון שחופשי מאפליה והטרדה;
- כבדו הבדלים תרבותיים, חפשו תובנות מפרספקטיבות שונות ומנפו נקודות מבט שונות;
- ציינו לכל חוקי ההעסקה, העבודה וההגירה ולמדיניות הגיוון וההכללה של Halma;
- מלאו את תפקידכם והיו בעלי ברית;
- דווחו מיד על כל התנהגות בריונית, מפלה או בלתי הולמת למנהל/ת הישיר/ה שלכם או למשאבי אנוש.

מה קורה אם ראיתי את אחד מעמיתיי לעבודה סובל מבריונות מצד המנהל הישיר שלו? האם עליי להגיד משהו?

כן. חשוב לדווח למשאבי אנוש על כל חשש לבריונות. אם אתם מרגישים בנוח, עליכם גם לדבר עם העמית שלכם כדי לוודא שהוא בסדר.

מה אם אחד מחברי הצוות שלח לי באימייל בדיחה לא הולמת שגרמה לי להרגיש לא בנוח? האם עליי להגיד משהו?

כן. חשוב לדווח כל התנהגות בלתי הולמת למנהל/ת שלכם או למשאבי אנוש, ואם אתם מרגישים בנוח, ספרו לחבר הצוות שלכם מה הרגשתם בעקבות האימייל הזה.

מה אני יכול/ה לעשות כדי לגרום לשינוי?

- לכולנו יש הטיות – כי כולנו בני אדם. אבל יש הבדל חשוב בין הטיה לא מודעת, שנמצאת בתוכנו באופן מולד, לבין דעה קדומה מודעת, שגורמת לנו להפלות אחרים בכוונה. **למדו עוד על איך לגלות את ההטיות שלכם.**
- ההטיה שלנו באה לידי ביטוי במיקרו-מסרים יומיומיים שעלולים לפגוע יותר מאשר דעה קדומה גלויה, ולכן זו אחריותנו לאתר אותה ולהפסיק אותה. **גלו צעדים כדי להתמודד עם זה.**
- ניתן לבנות הכללה על ידי האינטראקציות הקטנות שלנו עם עמיתינו מדי יום. **למדו על דרכים מסוימות לעשות זאת.**

ב-Halma, אנו חוגגים את התרומות של הקהילה המגוונת שלנו ומציגים איך אנו בונים עסקים מכלילים לאורך כל השנה. **הסתכלו** על כל הדרכים שבהן אנו מרוויחים מהיתרונות התרבותיים והביצועיים של גיוון.

טיפול אתי בנתונים

המחויבויות שלנו

אנו מכבדים את הפרטיות של אנשים ומבינים שהחזקת נתונים אישיים (או מידע שמאפשר לזהות באופן אישי) היא זכות יתר ואחריות.

Halma והחברות שלה מחויבות לאסוף מידע אישי רק כשיש צורך בכך ולעשות בו שימוש בדרך אתית ותוך ציות לכל חוקי פרטיות הנתונים החלים. כשאנו מפתחים טכנולוגיות דיגיטליות, אנו נוקטים בצעדים הדרושים כדי להבטיח שהנתונים תמיד מנוהלים בצורה אתית.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

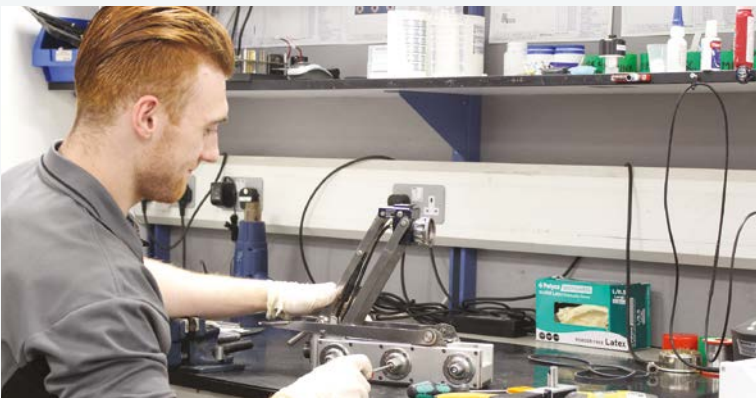
- אספו והשתמשו במידע אישי רק למטרות חוקיות ואתיות והיו שקופים בנוגע לשימוש בו;
- שמרו את כל הנתונים שברשותכם בטוחים ומאובטחים – אל תשתפו אותם עם אף אחד בלי סיבה מוצדקת;
- מחקו את הנתונים כאשר אין צורך בהם יותר, בהתאם להנחיות שמירת נתונים החלות;
- דווחו על כל הפרת נתונים בהקדם האפשרי למנהל/ת הישיר/ה שלכם ולכל איש קשר ששמו מצוין במדיניות הגנת נתונים של Halma תוך 24 שעות מהחשיפה;
- ציינו לכל תקנות פרטיות המידע ולומדיניות הגנת נתונים של Halma.

מהו מידע אישי?

מידע אישי הוא כל מידע שקשור לאדם חי ומאפשר לזהותו. זה כולל את שם האדם, נתוני התקשרות, מידע על חשבון בנק, פרטי כרטיס, משכורת ועוד. פריט מידע שלכשעצמו אינו מאפשר לזהות את האדם (כגון מצב משפחתי) עדיין יכול להיות מידע אישי אם הוא מצורף למידע נוסף על אותו אדם שיכול לאפשר לזהותו. הכי בטוח לחשוב שכל מידע שקשור לאנשים הוא מידע אישי.

מה מהווה הפרת נתונים?

הפרת נתונים היא כאשר מידע אישי נגנב, אבד ו/או אנשים לא מורשים ניגשו אליו. חשוב לזכור שהפרות נתונים נגרמות לא רק על ידי פריצת מחשבים. אימייל עם מידע אישי שנשלח לאדם הלא נכון, השארת מידע אישי בארון לא נעול במשרד, או השארת מחשב נייד ברכבת יכולים לגרום להפרת נתונים.



איכות ובטיחות המוצר

המחויבויות שלנו

החברות שלנו מתגאות באיכות עבודתן ומחויבות לרמות הגבוהות ביותר של תקני איכות ובטיחות בכל שלב במחזור החיים של המוצר. החברות שלנו הן קבוצה של חברות טכנולוגיות מצילות חיים שבהן איכות ובטיחות הן הליבה של התפעול והייעוד כאחד. כולם ב-Halma מבינים את הצורך של הלקוחות לסמוך על האיכות והבטיחות של המוצרים שלנו.

החברות שלנו מחויבות ליישם מערכות ניהול בטיחות ואיכות מתאימות כדי לעמוד בתקני בקרת איכות, חוקי בטיחות ובריאות ותקנות רלוונטיים לפעילות שלהן. אנו גם מעודדים את החברות שלנו לקבל אישורי ISO רלוונטיים לפי הצורך.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- אל תתפשרו על סטנדרטים של איכות ובטיחות ושמרו על האיכות כמטרה העיקרית בכל שלב במחזור החיים של המוצר;
- צייתו לכל התקנים הפנימיים והחיצוניים החלים בנושאי בקרת איכות, חוקים ותקנות בנושאי בריאות ובטיחות, ותהליכים ונהלים פנימיים;
- בדקו ונטרו את המערכות והנהלים הקיימים כדי להבטיח שהם ממקסמים את איכות ובטיחות המוצר;
- דווחו מיד על כל חשש בנושאי איכות ובטיחות בהתאם לנהלי החברה שלכם ולמדיניות של Halma.

איך מנהלים את איכות ובטיחות המוצר ב-Halma?

החברות שלנו מייצרות ומרכיבות מגוון רחב של סוגי מוצרים במגוון מקומות גאוגרפיים שונים ושווקים סופיים. לכן, הן מומחיות בתחומן ואחריות לעמוד בדרישות איכות ובטיחות רלוונטיות למוצר, ולקבל הסמכות רלוונטיות ואת כל אישורי המוצר הדרושים.

החברות של Halma אימצו בקרות מותאמות כדי להשיג סטנדרטים באיכות גבוהה – אלה יכולים לכלול אך אינם מוגבלים לדברים הבאים:

- נהלי פיתוח ובדיקת מוצרים.
- דרישות ברורות עבור ספקים כדי להבטיח בטיחות ואיכות.
- בדיקות איכות על מוצרים שהתקבלו מספקים.
- ניטור פגמים והחזרים במסגרת האחריות למוצר.
- יכולת מעקב על מוצרים.
- העמידה של המוצר בתקנות נבחנת כחלק מבדיקת נאותות של כל רכישה חדשה.
- הקפדה על כך שלעובדים יש מיומנויות מתאימות שקשורות לאיכות.

יושרה פיננסית

"אנו משחקים בשביל
לנצח, אך לא על
חשבון אחרים".



הגנה על הנכסים שלנו

המחויבויות שלנו

אנו מבינים את החשיבות של נכסינו לעסקים – הם חלק מהתשתית הייחודית שלנו ועוזרים לחברות שלנו לגדול. אנו שואפים להגן על נכסינו ולשמור עליהם מכל סוג של נזק, שימוש לרעה, הונאה או אובדן. יש לנו גישה של אפס סובלנות להונאה.

הנכסים שלנו הם גם מוחשיים וגם לא מוחשיים. הם כוללים נכסים פיזיים, ציוד טכנולוגי, ציוד משרדי, מידע פיננסי, קניין רוחני, פטנטים, מידע חשאי, סודות מסחר, מסמכים, מערכות מידע, עיצובי ושרטוטי מוצרים וכל צורה של מידע.

Halma והחברות שלה מחויבות לשמור על בקורות, מדיניות ונהלים מתאימים כדי לאבטח את נכסיהן ולשמור באופן דומה על נכסים של אחרים שנמצאים ברשותן.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- פעלו באופן הולם כדי להגן ולשמור על נכסי החברה, כולל הקפדה על ערנות מפני גניבה, התקפות סייבר והונאות, כגון הודעות דיוג (פשינג) בדוא"ל;
- השתמשו אך ורק בתוכנות ויישומים שאושרו על ידי החברה שלכם;
- אין לשתף מידע של Halma או של צד שלישי עם גורמים חיצוניים אלא אם הוא כבר פורסם באופן פומבי;
- לעולם אין לעסוק או לאפשר שום פעולה כוזבת;
- תרמו לשמירה על בקורות הולמות כדי למנוע ולאתר הונאה;
- צייתו למדיניות אבטחת סייבר של Halma ולמדיניות נגד הונאה של Halma, כולל החובה למנוע הונאה;
- צייתו לכל מדיניות טכנולוגית מידע תקפה של Halma כשאתם משתמשים בציוד ובמכשירי טכנולוגית מידע של Halma (כולל מדיניות שימוש מקובל);
- דווחו על כל מקרה של נזק, שימוש לרעה, הונאה או אובדן בהתאם למדיניות האלה.

מה אם עמית לעבודה מתקשר אליי כדי לדון בפרויקט סודי כשאני נוסעת/ ברכבת? האם מותר לי לקבל את השיחה?

לעולם אין לדון במידע חשאי של החברה במקומות ציבוריים כגון רכבות, מסעדות או בלובי של בית מלון שבהם מישהו עלול להקשיב לכם. אם אתם עונים לשיחה, הציעו לעמית שלכם לחזור אליו כשתוכלו לדבר בלי חשש שמישהו מקשיב לכם.

מה אם אני מדבר/ת בכנס של מעצבי מוצר? האם מותר לי לדבר על הקניין הרוחני מאחורי אחד ממוצרי המפתח של החברה?

לא. הקניין הרוחני של החברה יכול להיות תוצאה של עבודה והשקעה משמעותית ומותר לשתף אותו רק עם אלה שצריכים להכיר אותו. שיתוף קניין רוחני בצורה פומבית עלול לחבל בתוקף של פטנטים שנרשמו כדי להגן על המוצר.



רשומות ועסקאות

המחויבויות שלנו

אנו מחויבים להבטיח שכל הרישומים והדיווחים שלנו (בכל צורה) מדויקים ומובנים. לעולם אין הצדקה לרישום כוזב או דיווח כוזב. אנו מחויבים לספק לבעלי העניין שלנו ולציבור מידע מדויק ושקוף.

אנחנו מחויבים לא להשתתף בשום עסקאות לא חוקיות, כולל כאלה שמאפשרות העלמת מס או שימוש ברכוש שנובע מהתנהגות לא חוקית או שתומכות בפשע או בטרור. ל-Halma ולחברות שלנו יש מדיניות, נהלים ובקורות כדי להבטיח דיווח מדויק, מלא ושקוף וציות לחוקים ותקנות נגד הלבנת הון, נגד טרור ונגד העלמת מס.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- לרשום ולדווח על כל מידע בצורה מדויקת ונכונה;
- לא להסוות או להשמיט מידע מהותי;
- היו מודעים לגורמי סיכון בקשר להלבנת הון, הונאה, טרור והעלמת מס;
- הקפידו ליישם בקורות פנימיות חזקות על דיווח כספי ונהלים הולמים למניעת הונאה;
- לשמור על מסמכים תומכים עבור כל העסקאות;
- לדווח באופן מיידי כל אי סדירות או חששות בהתאם למדיניות נגד הונאה של Halma, מדיניות נגד הלבנת הון ונגד טרור של Halma, ומדיניות נגד אפסור העלמת מס של Halma.

מה אם המנהל/ת הישיר/ה שלי מבקש/ת ממני לבצע מספר תיקונים בדו"ח פיננסי כדי להראות יותר מכירות?

זה יהווה רישום כוזב ברשומות החברה ועלול להיות לא חוקי. עליכם להגיד **לא** ולדווח על העניין בהתאם למדיניות חשיפת שחיתות של Halma.

מה אם אני מגלה שעמית לעבודה שינה באופן כוזב נתונים על בריאות ובטיחות בחברה שלנו? הנתונים אינם כוללים מספרים על תאונות שגרמו להיעדרות מהעבודה.

נתונים על בריאות ובטיחות הם מידע לא פיננסי מהותי שיש לרשום באופן מדויק. עליכם לדווח על כך בהתאם למדיניות חשיפת שחיתות של Halma.

מה אם אני לא בטוח/ה בקשר לטיפול החשבונאי בעסקה?

עליכם לבקש הנחיות נוספות מהמנהל/ת הישיר/ה שלכם או לבקש ייעוץ ממומחה פנימי כדי למנוע רישום שגוי או דיווח כוזב.

מה אם לקוח משלם סכום גדול לחברה שלי ואחר מכן מבקש אותו בחזרה בלי סיבה מוצדקת? האם עליי להחזיר את הכסף?

ביצוע תשלום ובקשה לקבל החזר בלי סיבה מוצדקת עשויים להיות סימן לכוונה להלבנת הון. דברו עם המנהל/ת הישיר/ה שלכם לפני שאתם מבצעים תשלומים כלשהם.

סחר במידע פנימי

המחויבויות שלנו

אנו מאמינים שמסחר צריך להתנהל באופן הוגן ואתי. לעובדים וחברות אסור להשתמש במידע פנימי כדי לזכות ביתרון לא הוגן על ידי מסחר במניות שהושפעו על ידו או על ידי שיתוף מידע פנימי עם אחרים.

Halma והחברות שלה מחויבות לציית לכל החוקים והתקנות הישימים הקשורים לבקרה על מידע פנימי ולהגבלות על סחר במניות על בסיס מידע כזה.

התפקיד ותחומי האחריות שלכם

- דעו מה מהווה מידע פנימי;
- אין לסחור במניות על בסיס מידע פנימי (כולל לא רק מניות של Halma, אלא גם מניות של כל חברה ציבורית);
- אין לשתף מידע פנימי עם בני משפחה, חברים או כל אדם בתוך או מחוץ ל-Halma אלא אם קיבלתם אישור בכתב מראש;
- לעולם אל תהיו מעורבים בפעולות המכוונות לשחק עם המחיר של מניות רשומות, כולל הפצת מידע כוזב;
- אם אתם PDMR או אדם מוגבל (ראו הגדרה בתיבה הצדדית מימין) ודאו שאתם מצייתים לקוד סחר במניות של Halma. אם אתם לא בטוחים אם אתם PDMR או אדם מוגבל, אנא בדקו עם המנהל/ת הישיר/ה שלכם או עיינו בקוד סחר במניות של Halma להנחיות.

מהו מידע פנימי?

מידע הקשור למניות של חברה או חברות שאינו זמין לציבור, שעשוי להיות בעל השפעה ממשית על מחירי מניות החברה, ושמסקיעים ישמחו להשתמש בו כבסיס להחלטה על השקעתם.

הדוגמאות כוללות מידע על הצעות למיזוגים ורכישות, מוצרים או שירותים חדשים, תחזיות על רווחים או הפסדים עתידיים, שינויים בצוות המנהיגות הבכיר והליכים חוקיים קיימים או פוטנציאליים.

מי הוא PDMR או אדם מוגבל?

PDMR הוא אדם שממלא אחריות ניהולית, כגון דירקטור של Halma plc, חבר מועצת המנהלים הביצועית של Halma plc, או כל אדם אחר שנאמר לו שהוא PDMR.

אדם מוגבל הוא אדם שהוא PDMR או כל מי ששייך לאחת הקטגוריות הבאות: (1) עוזר אישי או עוזר בכיר של PDMR; או (2) יש לו גישה לתוצאות הפיננסיות של Halma plc או שהוא עובד על הדו"ח השנתי/חצי שנתי; (3) נושא משרה או ראש מחלקה ב-Halma plc; או (4) מנהל אנף בכיר או חבר מועצת המנהלים במגזר אחר.

אם אני עוזב/ת את תפקידי ב-Halma, האם מותר לי לשתף מידע על עסקת מיזוג ורכישה מתוכננת שעליה עבדתי לפני שעזבתי?

לא, הכללים בנושא שיתוף מידע פנימי ממשיכים לפעול אפילו כשאתם כבר לא עובדים ב-Halma.



קוד ההתנהגות של Halma

אני מאשר/ת שקיבלתי וקראתי עותק של קוד ההתנהגות של Halma (2023).

אני מבינה/ה את חשיבות הקוד כדרך לבטא את המחויבות של Halma לפעילות עסקית אתית, ומסכימה/ה לציית לדרישות הקוד בכל עת.

שם

.....

חברה

.....

תפקיד

.....

חתימה

.....

תאריך

.....



Halma

Misbourne Court
Rectory Way
Amersham
Bucks HP7 0DE
בריטניה

+44 (0)1494 721111
www.halma.com

טלפון
אתר אינטרנט