



הקוד אתי

של קבוצת קוואדרה

הקוד האתי וגבולותיו

הקוד האתי של קבוצת קוואדרה משקף את חזון הקבוצה, ערכיה והעקרונות עליהם היא מתבססת, זאת תוך שיקוף התרבות הארגונית, העקרונות והסטנדרטיים האתיים המיושמים בתחומי הפעילות של הקבוצה ובמסגרת מערכת יחסי הגומלין בין הקבוצה לבין כלל המחזיקים בעניינה. הקוד האתי משמש כמצפן ומטרתו להנחות את מנהלי/ות ועובדי/ות החברה בזמן קבלת החלטות, תוך סיוע והכוונה לדרך הפעולה הרצויה והמוסרית, במקרים בהם קיימת דילמה אתית ללא מענה (לקונה) בחוק, בתקנות או בנהלים השונים.

תחולתו של הקוד, היא על כלל עובדי/ות ומנהלי/ות קבוצת קוואדרה החזקות, על החברות הבנות של קבוצה זו. ונדגיש – אין במסמך, בתוכנו או בכוונתו כדי לגרוע מהוראות כל דין כמו גם מנהלי קבוצת קוואדרה ואין לראות בקוד האתי כמחליף מה מאלו.

כמו-כן, קבוצת קוואדרה רואה בקוד האתי ככלי היכול לשמש גם את הבאים איתה במגע, בהם לקוחות, ספקים, סוכנים וצדדים שלישיים אחרים ומצפה מהם להכיר את הקוד, להטמיעו ולפעול בהתאם לעקרונות עליהם הוא מבוסס.

כיצד נגדיר דילמה אתית?

דילמה אתית היא התלבטות הנובעת מהתנגשות בין ערכים, עקרונות או נורמות התנהגות מקובלות לגביהם אין מענה בחוק (לקונה), ברגולציה, בתקנים או בנהלי החברה. התקלות בדילמה אתית יכולה להתרחש במסגרת העבודה היומיומית והן מצויות באופן שוטף גם מחוצה לה, כאשר אנו נדרשים לקבל החלטה לגבי דרך הפעולה הנכונה והראויה.

כיצד נעריך האם הדרך שנבחרה על ידינו היא הנכונה והראויה?

ראשית, נבחן האם ישנו נוהל או חוק המתייחס לסוגיה אותה אנו בוחנים; במסגרת הבדיקה גם נתייעץ עם גורמים לזוונטיים בחברה (למשל, המחלקה המשפטית).

שנית, נעזר בקוד האתי: נבחן את הסוגייה אל מול הערכים והנורמות המצויים ומוצגים בקוד האתי.

לבסוף, נעביר את הסוגייה דרך מסננת של שני שלבים היכולים לסייע בפתרון דילמות אתיות:

שלב א: השאלות הראשוניות

- האם ישנן חלופות העומדות בפניך כדי לפתור את הדילמה האתית המונחת לפניך?
- מהן ההשלכות הקיימות בבחירת על אחת מהחלופות?
- מיהו מחזיק העניין המושפע מההחלטה המתקבלת?

שלב ב: מבחנים עצמיים לסיוע

במסגרת שלב זה, קיימים 3 מבחני אתיקה עצמיים מרכזיים:



מבחן הכרית

כיצד ארגיש עם ההחלטה שקיבלתי כשאלך לישון בלילה? האם אצליח לישון טוב?



מבחן העיתון

האם ההחלטה אותה קיבלתי עומדת בסתירה לערכים שלי? האם אוכל להתבונן על עצמי במראה ולעמוד בגאווה מאחורי המעשה?



מבחן העיתון

כיצד ארגיש אם המעשה יפורסם ברבים? האם אוכל להתגאות במה שעשיתי?

חזון קבוצת קוואדרה

” הפיכת עולם ניהול הנדל”ן לפלטפורמת תוכן אינסופית המאפשרת לא רק מענה מקיף וכולל לצורכי המבנים והנכסים השונים אלא גיבוש קבוצות עניין וחיזוק קשרים כלכליים, חברתיים ואישיים על בסיס דיגיטליזציה מתקדמת של קהילות. במקביל, אנו פועלים להשאת ערך עבור בעלי העניין בחברה תוך הלימה לעקרונות קיימות כלכליים, חברתיים וסביבתיים, תוך מחויבות לקידום וטיפוח הון אנושי, עידוד יוזמה וכן פיתוח אחריות אישית, סביבתית ותרומה לקהילה.

”

ערכי הליבה שלנו



משפחתיות וקהילתיות



מצויינות וחדשנות



אכפתיות והוגנות



אכפתיות והוגנות

אכפתיות והוגנות באות לידי ביטוי בקבוצה באמצעות שקיפות מידע מלאה, חתירה תמידית לבהירות ופשטות בהתנהלויות השונות הן מול לקוחות, הן מול ספקים והן מול מחזיקי עניין אחרים וכן הגנה מלאה ויסודית על פרטיות וסודיות המידע המועבר אלינו בכפוף להוראות כל דין.

- ◀ **ציות לחוק, ציות לנהלים.** עובדי הקבוצה ואלו הפועלים בשמה מחויבים לנהוג בהתאם לחוקי מדינת ישראל וכן כללי ותקנות הקבוצה. במקביל, על כלל עובדי הקבוצה לדווח על הפרות כללים אלו, כאשר אי-דיווח נחשב גם הוא הפרה של הקוד האתי.
- ◀ **ניהול מו"מ בתום לב ובישורה.** על עובדי החברה להתנהל באופן עסקי ראוי, הגון ומוסרי. מכך נגזר כי עליהם להמנע משימוש במניפולציות, ניצול מידע מסווג, יצירת מצגי שווא וכן התנהלות עסקית שאינה ראויה או הוגנת.
- ◀ **חיסיון לקוחות.** לקוחות החברה נותנים בה אמון כאשר הם מספקים לה מידע לגביהם ועל עובדי החברה לגמול להם בשמירה על מידע זה, אבטחתו והקפדה על חסיונו; על עובדי החברה איסור מוחלט לעשות שימוש במידע אודות הלקוחות מחוץ למסגרת תפקידם, אלא אם קיבלו לכך אישור מפורש מהלקוח.
- ◀ **שקיפות.** עובדי החברה מחויבים לפעול בשקיפות מלאה ולהקפיד על איזון בין דיווח מלא, אמין ואותנטי לבין שמירת האינטרס העסקי. על עובדי החברה חלה החובה להקפיד על רישום נאות במסמכי החברה ולאפשר ללקוחות בהירות הנוגעים למידע העסקי ולתנאיו השונים. במקביל, עובדי הקבוצה יקפידו לנהל את מערכי הפרסום והשיווק באופן הוגן וישר, כשפרסום הפעילות, המבצעים וההזדמנויות העסקיות ללקוחות יעשה באופן הוגן, בכפוף לכל דין ובהתאמה לקריטריונים הנהוגים הרלוונטיים בתחום השיווק והפרסום.
- ◀ **אתיקה מול מתחרים.** עשיית עסקים ושגשוג בעשייה זו, אין משמעותם השמצה או הכפשה של המתחרה. עובדי הקבוצה מחויבים לא להטיל דופי במתחרים, לנהוג כלפיהם באופן ראוי ואדיב ולהתייחס אליהם באופן ענייני, מקצועי והולם, כפי שהם מצפים שהמתחרים ינהגו בהם.
- ◀ **הקפדה על תנאי חוקי ני"ע.** עובדי החברה יצייתו לכלל החוקים האוסרים סחר בניירות ערך (ני"ע), על סמך מידע פנימי וכזה שאינו נחלת ידיעתו של כלל הציבור. פועל יוצא של ציות לכללים אלו הוא איסור מפורש על עובדי החברה להמליץ לאחר לרכוש ו/או לסחור במניותיה של החברה.
- ◀ **וידוגש:** כחלק ממערכת אמון הדוקה וקרובה עם מחזיקי מניות המיעוט בחברה, נדרשת הקפדה יתרה ובעלת משנה תוקף מהנהלת החברה על האמור לעיל, כאשר היא מבקשת לבצע עסקאות עם בעלי עניין בחברה.
- ◀ **תרומות וחסויות.** על עובדי החברה חל איסור להתחייב בשמה במתן תרומות ו/או חסויות. היבט זה יטופל ויוסדר על ידי המחלקה הרלוונטית לשם כך בחברה ועל ידה בלבד. המחלקה אף תקפיד על אסמכתאות חוקיות ומתועדות של חסויות ותרומות אשר מאושרות על ידה.
- ◀ **ניגוד עניינים.** עובדי החברה יימנעו מפעולות המהוות ניגוד אינטרסים למול זה של החברה. על העובדים לראות לנכד עיניהם את טובת החברה, תוך שהם נמנעים משימוש בשיקולים אישיים במסגרת קבלת ההחלטות שלהם. היה וקם חשש לניגוד עניינים מסוג זה, בין אם בפועל ובין אם למראית עין, על העובד לפנות לאחראי הישיר עליו ו/או לממונה על האתיקה בחברה.

- < **טובות הנאה.** על כל תאגיד או חברה להתנהל בניקיון כפיים מוחלט. קבוצת קוואדרה מקפידה על כך משנה הקפדה, ולכן חל איסור מוחלט ומפורש על כלל עובדי החברה לקבל מתנות, לשדל או להשפיע על גורמים אחרים, בין אם קיימת התנהלות עסקית למולם בחברה ובין אם לאו, בין אם אלו גורמים פרטיים ובין אם חברות ותאגידיים, ובין אם גורמים אלו שייכים לשוק הפרטי, הציבורי או הממשלתי. על עובדי החברה חל איסור מוחלט לקבל או לתת שוחד (בכסף, בשווה כסף ובטובות הנאה) הן עבור עשייה והן עבור מחדל, הן עבור העדפה והן עבור אפליה, הן עבור קידום פעולה והן עבור המנעות ממנה/משוא פנים. במקרה של נתינת מתנות, יש לקבל את אישור האחראי הישיר בחברה ו/או הממונה על האתיקה. קבלת מתנות תדחה, כמו גם כל טובת הנאה אחרת ולצד הדחייה יש לדווח לממונה על האתיקה. החרגה למתנות האמורות לעיל תהיה שי שיווקי/פרסומי העולה עד כדי 300 ש"ח; מעבר לעלות זו, ידווח מקבל השי לממונה על האתיקה.
- < **אבטחת מידע.** עובדי החברה יקפידו על נהלי אבטחת המידע, ניהול רשומות מדויקות ועדכניות וטיפול בהן באופן מיטבי. על העובדים חל איסור להפיץ מידע עסקי, נתונים אישיים של עובדים אחרים, לקוחות או ספקים, מבלי שקיבלו לכך אישור מפורש מנשוא המידע ו/או הממונה על האתיקה. שוויון הזדמנויות.
- < **יחס לעובדים.** החל מההנהלה ועד אחרון העובדים, לכולם מגיע יחס הוגן ועל כך יקפידו כלל עובדי החברה. על תנאי ההעסקה להיות הולמים, החלטות המתקבלות בנוגע לעובדים יהיו שקופות, כולל השיקולים השונים, והתגמול יהא באופן קורלטיבי מלא למוסכם עם העובד, על האסמכתאות השונות להסכמות אלו.
- < **הוצאות אישיות.** הוצאות אישיות לעובדי החברה ידווחו, ירשמו ויתועדו במסמכי החברה. על הוצאות אלו יחול מעקב והוצאות שלא במסגרת התפקיד לא יישתו על חשבון החברה, באיסור מפורש.



מצויינות וחדשנות

אכפתיות והוגנות באות לידי ביטוי בקבוצה באמצעות שקיפות מידע מלאה, חתירה תמידית לבהירות ופשטות בהתנהלויות השונות הן מול לקוחות, הן מול ספקים והן מול מחזיקי עניין אחרים וכן הגנה מלאה ויסודית על פרטיות וסודיות המידע המועבר אלינו בכפוף להוראות כל דין.

- < **שירות.** קבוצת קוואדרה פועלת בעיקר בשדות בהם הפרויקטים הינם ארוכי טווח ובכך מקיימים משנה חשיבות לשירות מקצועי, אדיב, איכותי ויעיל. טיפולים בתקלות שונות או בתלונות לקוחות חייבים להעשות בזמני מענה מהירים, תוך ביצוע על הצד הטוב ביותר ופיקוח ראשוני ושניוני על התהליך.
- < **קידוש איכות.** לכל אורך שדרת העובדים בקבוצת קוואדרה, קיים דגש על אחריות אישית. הצלחת החברה מבוססת על תחושת הליאליות של כל אחד מהפרטים במערכת ותרומתו לה, ובאחריות הדרגים הניהוליים הן להגדיר לעובדים יעדים ולתכנן עימם את דרי הפעולה להשגתם, והן לוודא כי השאיפה להצלחה ולהשגת היעדים מוטמעת בכלל הפעולות של כל אחד מהעובדים.

- ◀ **מקצועיות העובדים.** קבוצת קוואדרה מעודדת כל אחד מעובדיה להתמחות בתוך תחום אחריותו בחברה, זאת הן כדי לחזק את רמת הידע המקצועי של העובד ואיכות התפקוד שלו במסגרת תפקידו, והן כדי לאפשר עומק רב-תחומי ובינתחומי במסגרת הידע המקצועי של העובד, ההופך אותו לשלם הגדול מסך חלקיו ומעניק ערך מוסף גבוה במיוחד ללקוחות בפרויקטים השונים.
- ◀ **הנהגה באמצעות דוגמא.** ערכי החברה, עקרונותיה והקוד האתי שלה משתקפים באמצעות פעולות העובדים בפני הציבור הרחב, הכולל את הלקוחות, הספקים ובעלי עניין שונים. לכן, על העובדים להיות בעלי הופעה מקצועית ומכובדת, לשמור על כללי התנהגות ונימוס אלמנטריים, להתנהג באופן אדיב, מכבד וראוי לכל אדם באשר הוא ולראות בעצמם כנציגי החברה המהווים דוגמא אישית בכל מקום אליו הגיעו במסגרת תפקידם (לכן, כלל זה חל לא רק בפעילות העובדים במתקני החברה השונים, אלא בכל פעולה במסגרתה נתן לשייך את העובדים כעובדי החברה).
- ◀ **קידום הון אנושי.** על הדרג הניהולי בחברה לשאוף לקדם ידע ומקצועיות באופן מתמיד בקרב העובדים, לטפח כלים, הכשרות והתמחויות ולשתפם בתהליכים הארגוניים השונים בחברה. סביבת עבודה מוצלחת והולמת אינה רק הענקת תנאים טובים, אלא דחיפה מעלה של העובדים וקידומם הן בהיבטים האישיים והמקצועיים גם יחד.
- ◀ **הוקרת מצוינות.** במקביל לקידום ההון האנושי, קבוצת קוואדרה מעודדת את עובדיה המפגינים מצוינות אישית באופן יוצא דופן, ומתגמלת אותם באופנים שונים – בכך הארגון מקפיד לא רק על ההיבט החשוב והיסודי בקרב הפרט ובקרב תאגיד של הכרת תודה, אלא מעודד מוטיבציה להמשך מצוינות וחתירה להישגים נוספים
- ◀ **הטמעת טכנולוגיות.** קבוצת קוואדרה מבינה את החיוניות של תאגיד המבקש להוביל את שדה הפעולה שלו לאורך זמן, בהיותו מבוסס טכנולוגיה ובעל התנהלות שוטפת בעולם החדשנות. החברה מאפשרת ללקוחותיה ממשקים מתקדמים בכל פרויקט בו היא פועלת וחסייבת הטכנולוגיה של הקבוצה אמונה על הטמעת טכנולוגיות שונות בתחומי השירות, הניהול והאנרגיה הירוקה.
- ◀ **פיתוח פתרונות דיגיטליים.** החל באפליקציות מתקדמות, עובר דרך פלטפורמות המחברות בין ההיבט החברתי לבין ההיבט הצרכני-שירותי ועד למערכות אנרגיה ירוקה מבוססות טכנולוגיה חדשנית, מחלקות וצוותי ה-R&D של קבוצת קוואדרה עסוקים בשמירתה כסמן קדמי בולט בפיתוח טכנולוגיות.



משפחתיות וקהילתיות

חדשנות ומצוינות באות לידי ביטוי בחתירה מתמדת להוביל ולהוות סמן קדמי בכל תעשייה בה פועלת קבוצת קוואדרה. מחויבות למצוינות תכלול הצהרת משימות, חזון ויעדים ברורים ועמידה בסטנדרטים הגבוהים ביותר וללא פשרות להשגתם, כל אלו תוך פיקוח מתמיד, ביצוע בקורות ותרבות ארגונית המקדשת לימוד, הפקחת לקחים והטמעתם.

- ◀ **שותפים עסקיים.** קבוצת קוואדרה רואה בכל שותפיה העסקיים – לקוחות, ספקים ובעלי עניין, כגורמים אינהרנטיים להצלחתה. בכל התנהלות מולם, על כלל עובדי החברה לאפשר להם את המיזע הרלוונטי הנחוץ להם לקבלת החלטה מושכלת ואופני ההתקשרות עם

החברה, תוך הצגת המודוס-אופרנדי של החברה, זרכי הפעולה שלה ואופני העבודה המקובלים השונים. שאיפתה של החברה ועובדיה היא לעולם להיות מי שמעניקים את היחס שהם מעוניינים בו מאחרים: כבוד, אמינות, הוגנות ומקצועיות.

< **תרבות ארגונית.** כל אחד מעובדי החברה בכל אחת מחטיבותיה השונות ותחומי ההתמחות שלה הינו חלק חשוב בתוך מערכת מוצקה, חזקה ומלוכדת. דגש חשוב מושם על לויאליות של עובדי החברה לכלל עובדי החברה האחרים בחטיבות השונות, בדגש על עבודת צוות ותמיכה מלאים גם בצרכים העולים מחוץ למעגל הקרוב של העובד, אם נדרש לכך. התפיסה ההוליסטית של החברה ככלי אחד יעיל עבור לקוחותיה, מקדמת שירות אופטימלי, יעיל ומקצועי.

< **שיווי משקל אישי-מקצועי.** על כל תאגידי או חברה להבין, להכיל ולקדם, במקביל לדרישות המקצועיות מהעובד, את עולם התוכן האישי שלו על הצרכים השונים שבו. רווחה אישית, שביעות רצון ופנאי מספק, כולל טיפוח התפיסה המשפחתית והקהילתית של העובד, יאפשרו לא רק אופטימיזציה בקרב העובדים בחלוקת זמן פנאי-עבודה, אלא יקדמו רווחה משותפת בין עובדי החברה, הגברת הלויאליות למקום העבודה והעצמה אישית.

< **הנהגה באמצעות דוגמא.** ערכי החברה, עקרונותיה והקוד האתי שלה משתקפים באמצעות פעולות העובדים בפני הציבור הרחב, הכולל את הלקוחות, הספקים ובעלי עניין שונים. לכן, על העובדים להיות בעלי הופעה מקצועית ומכובדת, לשמור על כללי התנהגות ונימוס אלמנטריים, להתנהג באופן אדיב, מכבד וראוי לכל אדם באשר הוא ולראות בעצמם כנציגי החברה המהווים דוגמא אישית בכל מקום אליו הגיעו במסגרת תפקידם (לכן, כלל זה חל לא רק בפעילות העובדים במתקני החברה השונים, אלא בכל פעולה במסגרתה נתן לשייך את העובדים כעובדי החברה).

< **קשרי קהילה.** תאגידיים וחברות חייבים להניח בבסיס העבודה שלהם את החיבור המתמיד לקהילה מתוך תפיסה חברתית כוללת הרואה בסיוע לחלש ולנוקק אבן דרך מרכזית בזכות קיומם, ובמקביל כמנוע להצלחה אתית ועסקית גם יחד. קוואדרה חותרת להוביל גם בתחום זה את התחומים השונים בהם היא פועלת, ומקדמת תרומות לקהילה ברמת העובדים וברמת החברה, קיום קשרי קהילה הדוקים וסיוע לנוקקים.

מחזיקי העניין



דירקטוריון



- ◀ הדירקטוריון ישים מול עיניו את טובת החברה וכן את טובת כלל מחזיקי העניין
- ◀ החברה והדירקטוריון שניהם, יקפידו על קיומו של ממשל תאגידי נאות, תוך הקפדה על רמת מקצועיות גבוהה וכן קיומם של תהליכי קבלת החלטות נאותים. כמו-כן, הדירקטוריון יקפיד על תהליכי בקרה ופיקוח שוטפים ועל דיווחים מהימנים, זאת הן לגורמים כלפי פנים והן כלפי חוץ.

לקוחות



- ◀ הקבוצה תציב את לקוחותיה במרכז והיא מתחייבת להקפיד לנהוג בלקוחות בכבוד וביחס ראוי בכל רגע נתון ותחת כל תנאי, כל זאת תוך קשב ועניין, הגנה על פרטיות וסודיות על מידע הנמסר במסגרת השיחות ובהתאם לערכי החברה והוראות הדין השונות.
- ◀ הקבוצה מכירה במורכבות מוצר ניהול הנדל"ן על היבטיו השונים ותפעל לפשט אותו ככל האפשר וניתן לכלל מחזיקי העניין למולה. במסגרת זו, הקבוצה שואפת לפעול בשקיפות ולהציג ללקוחות את המידע הרלוונטי (כאשר הוא זמין), נהיר, וקוהרנטי ככל האפשר.
- ◀ הקבוצה תראה בשירותיות ובמקצועיות כערך עליון ומרכזי ותקפיד לעשות שימוש בידע, בניסיון ובמוניטין ארוכי השנים וכן בהבנה העמוקה שלה בתחומה ובתחומי לוויין, על מנת לאפשר ללקוחותיה את המענה הטוב ביותר לצרכיהם.
- ◀ הקבוצה תפעל באופן מתמיד לשיפור המוצרים והשירותים ולייעל את התאמם לצרכי הלקוחות המשתנים ולהתקדמות הטכנולוגית.
- ◀ הקבוצה תשקיע מאמצים ומשאבים רבים ככל האפשר להכשיר את עובדי הקבוצה וכן את עובדי קבלני המשנה, מתוך מטרה בבורה להעמיד לרשות הלקוחות אנשי מקצוע מיומנים ולהנגיש את שירותיה ללקוחות באמצעים הטכנולוגיים העדכניים, החדשניים והמתקדמים ביותר בתעשייה.
- ◀ הקבוצה תפעל לספק ללקוחותיה ספקטרום רחב של ערוצי תקשורת, שירות מין ורציף וכן מענה מהיר, יעיל וחכם לצרכים השונים ולבקשות השונות, תוך התמודדות עם אתגרים ביצועיים בזמן אמת והענקת פתרונות בפרקי זמן סבירים.
- ◀ הקבוצה תשקיע תשומת לב ומשאבים מיוחדים לקבלת משוב מהלקוחות והספקים, כחלק ממגמת שיפור מתמידה. מחויבות החברה לתהליך זה תהא מתמשכת, עקבית וללא הפסקה.
- ◀ הקבוצה תעניק ללקוחותיה את כלל הזכויות המגיעות להם, על פי הנדרש בחוק ובהתאם להסכמים עליהם חתמו מול הקבוצה.
- ◀ הקבוצה תפעל ככל יכולתה לתיקון טעויותיה, אם ישנן ולא פחות חשוב, להפיק מאלו לקחים לעתיד.
- ◀ הקבוצה מחויבת לפרסום אמין, שקוף, לא פוגעני ואותנטי.

עובדים והנהלה



- ◀ הקבוצה תנהג בהגנות, כבוד ונימוס כלפי כל אדם באשר הוא, בכלל זה עובדיה ומנהליה
- ◀ הקבוצה תבסס את יחסיה על כבוד הדדי, אמון וטיפוח סביבת עבודה נעימה בין כלל עובדי החברה
- ◀ הנהלת הקבוצה תפעל להעסקת עובדים ללא אפליה על בסיס דת, גזע, מין או מגדר, ותקפיד על הענקת שוויון הזדמנויות וכן יצירת גיוון והכלה של תמהילי העובדים.
- ◀ הנהלת הקבוצה דוגלת במדיניות אפס סובלנות כלפי כל גילוי אלימות – מילולי או פיזית, וכן כל התעמרות או הטרדה שהם.

- < הנהלת הקבוצה תשקיע באופן מתמיד בקידום מקצועיות העובדים, תפיסותיהם האתיות ויכולותיהם וכן טיפוח הפוטנציאל הקיים בכל אחד מהם. במקביל, תאפשר הקבוצה כלים ותשתיות המיועדים לקידום מצוינות, ותחתור לפיתוח ולמידה מתמידים כחלק מהעשייה השוטפת המעודדת חדשנות ויצירתיות.
- < הנהלת הקבוצה תשאף ותעודד בקרב העובדים שייכות, לויאליות ומשפחתיות.
- < הקבוצה תשקף ליושרה, טוהר מידות, מוסר אישי ומקצועי ואפס שחיתות.
- < הקבוצה תחתור לסינרגיה במקום העבודה ותקם שיתופי פעולה, כל זאת מתוך ראיית מטרה משותפת המקפידה על יצירת ערוצי תקשורת פתוחים וניוד מידע באופן מהיר, חכם ויעיל.
- < הקבוצה תפעל ביעילות ומתוך מחויבות מלאה למטרות הקבוצה, תוך ראיית תמונה כוללת, גילויי יוזמה ואכפתיות וראיית מיקרו-מאקרו.
- < הנהלת הקבוצה תקבל החלטות בצורה שקולה, מושכלת וכוז התואמת את הסמכויות המוקנות לה.
- < מנהליות ועובדי/ות הקבוצה מונחים ויונחו תמיד להוות דוגמה אישית, בעבודה ומחוצה לה, בהחלטותיהם, בפעולותיהם ובשיקולים האתיים שלהם, כמו גם בבחירות האתיות.
- < הקבוצה תפעל לשמירה מלאה ויסודית על סודיות עסקית, ותגן על כלל המידע המסחרי והאישי של הקבוצה, לרבות עובדיה, לקוחותיה, ספקיה והקניין הרוחני השייך לה ולכל אחד מאלו.
- < עובדי הקבוצה ונושאי המשרה בה מונחים תמיד להמנע מניגוד עניינים, תחרות עם עסקיה של החברה וכן ניצול של הזדמנויות עסקיות, נקודות כח ומעמד, לטובת קידום אינטרסים אישיים. בין היתר, עובדי החברה (בדגש על הנהלתה) מנועים מקבלת או מתן הטבות וטובות הנאה הנובעות מכך.
- < הקבוצה תשמור על נכסי החברה, המטלטלין שבה ורכושה.
- < הנהלת הקבוצה תשאף לייצר איזון ראוי עבור כלל עובדי הקבוצה, בין צורכי הקבוצה לבין צורכי המשפחה של העובדים.
- < הקבוצה תפעל להבטחת בריאותם ושלמותם הפיזית והנפשית, כמו גם הבטיחותית, של עובדיה.
- < הקבוצה מחויבת לשמוע על התנהלות מקצועית וראויה, גילוי אחריות לפעולות השונות במרחב הפיזי והמקוון והתבטאויות ראויות במסגרת אלו.

ספקים וקבלני משנה



- < הקבוצה תתייחס לספקיה ולקבלני המשנה שלה בכבוד, בהוגנות, בשקיפות מירבית ובהגינות.
- < הקבוצה תדאג לקיים מו"מ הוגן וישר עם ספקיה וקבלני המשנה שלה, תוך המנעות מניצול כוח החברה לרעה ותקפיד על כיבוד ההסכמים למולה
- < הקבוצה תעניק הזדמנות שווה לכל ספק, מבלי שהיא מפלה על בסיס מוצא, דת, גזע או מין
- < הקבוצה תאפשר לספקיה ולקבלני המשנה שלה את כל הידע ו/או הציווד הדרושים להם לצורך עבודתם.
- < הקבוצה תשמור על סודיות הנתונים והמידע השייכים לספקיה, כמו גם לקבלני המשנה שלה.
- < הקבוצה תפעל להטמיע את הקודד האתי שלה בעבודה עם הספקים וקבלני המשנה ותצפה מהם לפעול בהתאם לקודד אתי זה.

קבלני משנה

- < הקבוצה רואה בקבלני המשנה שלה כשותפים לדרך ולעסקיה, ומאמינה כי יש לראות בהם אבן יסוד מרכזית במסגרת מתן השירותים ללקוחות
- < הקבוצה תפעל במטרה לאפשר לקבלניה נגישות מלאה ללקוחות השונים, ציווד תקין ואיכותי וטכנולוגיה מתקדמת לביצוע מול הלקוחות.
- < הקבוצה תפעל באופן מתמיד לדיאלוג רציף מול קבלני המשנה, פתיחות ושיח רציף וקבלת משובים לאורך זמן תוך חתירה למגמת שיפור הדינמיקה ושיתוף הפעולה מולם.

- ◀ הקבוצה תחתור להנגשת השירותים באמצעים טכנולוגיים, מתקדמים, חדישים ואף ייחודיים.
- ◀ הקבוצה תאפשר לקבלי המשנה שלה בכל זמן נתון, את כל המידע הנחוץ להם להצלחתם.
- ◀ הקבוצה תפעל לקידום מקצועיות קבלי המשנה שלה, תטפח, תשכלל ותייעל את יכולותיהם, כישוריהם ומומחיותם, כשהיא מעניקה להם את הכלים, התשתיות והמשאבים המקדמים את מצוינותם.
- ◀ הקבוצה תצפה מקבלי המשנה שלה להתנהלות ערכית, ישרה ושקיפה, כשזו תואמת את העקרונות של הקוד האתי של הקבוצה.

בעלי מניות / אג"ח



- ◀ הקבוצה תפעל לטובת בעלי המניות שלה ומחזיקי אגרות החוב והמשקיעים, על מנת להשיג תשואות מירביות, כל זאת תוך ניהול סיכונים מבוקר ומושכל, בהתאם לחובת הזהירות והאמון המוטלת עליה.
- ◀ הקבוצה תפעל בשקיפות וגילוי נאות, הן כלפי בעלי המניות בכל הנוגע לפעילות העסקית והן כלפי כלל ציבור המשקיעים ובעלי האג"ח, תוך שהיא מקפידה על בהירות, שלמות ודיוק דיווחי.

רגולטורים ורשויות



- ◀ הקבוצה תפעל על פי כל הוראות דין וכן על פי כללי הממשל התאגידי הנאות.
- ◀ הקבוצה תנהל את מסמכיה בקפידה, כשהיא דואגת לתפקוד תקין ויעיל של כלל מאגרי המידע המצויים בידה.
- ◀ הקבוצה תפעל לדיווח מלא, אמין, שקיף ואותנטי הן כלפי הציבור והן כלפי מחזיקי העניין שלה, ככל שמדובר במידע שבחרה לספק להם.

מתחרים



- ◀ הקבוצה תפעל לדיווח מלא, אמין, שקיף ואותנטי הן כלפי הציבור והן כלפי המתחרים, ככל שמדובר במידע שבחרה לספק להם.
- ◀ הקבוצה תשמור על כללי תחרות הוגנים וכן אמות מוסר גבוהות מבלי שהיא מדברת סרה במתחריה או מכפישה אותם.

איכות הסביבה: ירוקים לעד

קבוצת קוואדרה דואגת לשמירה על איכות הסביבה ופועלים לצמצום טביעת הרגל האקולוגית ושימוש במשאבים מתכלים. במקביל, פועלת החברה להטמעת תפיסות ושיקולים סביבתיים ובריאים במסגרת תהליכי קבלת החלטות, תוך חיזוק המודעות לנושא איכות הסביבה וקיימות בתהליכי קבלת ההחלטות של מנהלי ועובדי החברה.

מוקדי תפיסה מרכזיים של מדיניות התפיסה הסביבתית:

- ◀ **ניהול סביבתי.** החל מתכניות עבודה וניהול מערכות ופרויקטים ועד ליעוץ וליווי מלאים, החברה מיישמת ומטמיעה שיקולים והיבטים של קיימות ושמירה על איכות הסביבה.
- ◀ **תחומי השפעה.** זיהוי התחומים המהותיים והרלוונטיים הן לפעילות החברה והן למחזיקי ובעלי העניין שבה.
- ◀ **שרשרת אספקה.** קבוצת קוואדרה מקפידה לרתום את שותפיה העסקיים לאימוץ מדיניות איכות הסביבה של החברה ומעודד שיקולים ארגוניים דומים גם בקרב השותפים.
- ◀ **שקיפות ירוקה.** קבוצת קוואדרה מקפידה למדוד ולבקר את ביצועיה הסביבתיים והיא מחויבת תמיד לדיווחים אמינים, שקופים ומדויקים לכלל הגורמים הרלוונטיים, יהיו אלו שותפים עסקיים או גורמי איכות סביבה (פרטיים וציבוריים גם יחד).
- ◀ **מודעות ירוקה ארגונית.** קבוצת קוואדרה מקפידה לחזק את המדיניות והלויאליות לאיכות הסביבה בקרב עובדי החברה ומנהליה, באמצעות סמינריונים ירוקים, הדרכות, קורסים, תקשורת והסברה וכן דפי מסרים פנימיים שוטפים ומקפידה לחדד את האחריות האישית של כל אחד מהעובדים לשמירה על הסביבה.

בשנת 2022, הצטרפה קבוצת קוואדרה ליוזמת המשרד להגנת הסביבה לדיווח וולונטרי של פליטות גזי חממה. אימוץ היוזמה הוא חלק אינהרנטי במאמצי החברה המתמידים ליצירת מודעות סביבתית ובריאה. הדיווח הינו רב-שנתי ומחזור הדיווח מתרחש אחת לשנה.



ערוצי פנייה ודיווח

קבוצת קוואדרה רואה חשיבות רבה בהענקה לכל עובד/ת פלטפורמה להבעת חששות, דעות והשקפות ולקבל אוזן קשבת וכן מענה ופתרון ראויים לכל אחד מאלו. תפיסה זו אף מעודדת את עובדי/ות הקבוצה לעלות אחריות ומחויבות דיווחית, בעיקר במקרים בהם מתעורר חשש או ספק הנוגעים להתנהגות הנראית כאינה הולמת ו/או תואמת את ערכי החברה והקוד האתי שלה, או לחלופין, התנהגות אשר אינה עומדת בקנה אחד עם החוקים והתקנות הרגולטוריות. נותרו לך שאלות או הבהרות בעניין הבנתו ויישומו או בעניין משמעותו של הקוד האתי? ניתן לפנות למנהל/ת הממונה או להנהלת החברה.

רוצה לדווח באופן אנונימי?

בטלפון: * 9563

בדואר: ג'יימס וואט 11 חיפה, 2620435.
עבור הממונה על האתיקה.

דיווח דיסקרטי

בדוא"ל: report@qdr.co.il

בכל בעיה אתית או דילמה, ניתן לפנות לאחד מאלו:

המנהל/ת הישירה של העובד/ת

היועץ/ת המשפטית של החברה

מבקר/ת החברה בכתובת המייל: Yasmin@qdr.co.il

מנהל/ת עקיפה

יש ספק? אין ספק.

התעורר בך חשש להפרת חוק, תקנה או הקוד האתי? נתקלת בדילמה הנוגעת לדרך הנכונה והראויה לפעול? אפשר ורצוי תמיד לפנות לממונה על האתיקה בחברה. הממונה יתבסס בבירוריו ושיקוליו על בירור עובדות מלא וכן התוויית דרך ראויה תוך שהאנונימיות מובטחת למדווח בכפוף להוראות דין. יש לזכור תמיד: בירור מאפשר אופן פעולה הולם לרוח הארגון ומהווה "אור השמש הוא המחטא הטוב ביותר".

הקבוצה תטפל בדיווחים לעיל, בחשאיות מירבית ותוך הגנה מלאה על העובד/ת נושא/ת המשרה המדווח/ת בפני כל התנהלות ו/או פגיעה, כפי שנדרש בחוק. עובדים אשר ידווחו לגורמים האמורים על הפרות אתיות, יזכו ליחס וטיפול מכבדים, הוגנים ונגישים וייענו על פנייתם מבלי שהם ניזוקים בשל הדיווח. בנוסף, לא יהיו אחראים המדווחים לכל צורה של דין משמעותי בגין הדיווח, אם נמסר דיווח זה בכנות ובתום לב. מאידך, יודגש כי עובד/ת שידווחו דיווח כוזב ביוזעין – מתוך מטרה לפגוע באחר – יהיו כפופים לסנקציות משמעותיות חמורות ככל שנוגעים הדברים לקבוצה.

חשוב להדגיש – התעמרות למול אדם המספק מידע או דיווח הנוגע לכל התנהגות בה מאמין האדם ובמידה ועשה את שעשה מתוך תום-לב, מהווה הפרה של החוקים, התקנות ו/או הקוד האתי של החברה והיא תחשב כשלעצמה כהפרה הקוד האתי.