



הקוד האתי בכצט

1. מבוא

חברת כצט דוגלת בתרבות עסקית נאותה של עובדיה ומנהליה במסגרת מילוי תפקידם בחברה. החברה מצאה לנכון לקבוע ולנסח מערכת כללים ועקרונות המכונה "קוד אתי". הקוד האתי מגבש סטנדרטים וקיום תרבות ארגונית ערכית אשר תבסס יחסי אמון, אמינות ויושרה בין החברה, עובדיה ומנהליה לבין כל הגורמים החיצוניים הבאים איתה במגע.

החברה מאמינה כי ניהול העסקים ביושר, בהגינות ומתוך שמירה על זכויות אדם והקפדה על התנהגות אתית, עקבית וללא פשרות הינה בעלת חשיבות רבה לקידום החברה והצלחתה בטווח הארוך. לפיכך על כל העובדים להכיר את הקוד האתי, להבין את הוראותיו ולפעול על פיו.

הקוד האתי מהווה נדבך בסיסי לפעילות אתית של החברה והתנהגות האורגנים בה. בנוסף וכחשלמה לו, קיימים נהלים נוספים, אשר חלקם קשורים גם לנושאי אתיקה ועמידה בדרישות חוקיות. למען הסר ספק, מובהר בזאת, כי בכל מקרה בו קיימת סתירה בין הקוד האתי לחוק, הוראת החוק גוברת תמיד.

יודגש, כי החברה נהגה לפי כללי אתיקה אלה מקדמת דנא. לא בכדי צברה כצט מוניטין של חברה אמינה המנהלת עסקיה ביושר והעלאת הדברים על הכתב נועדה לתת להם משנה תוקף, להעמיק את יישומם ולאפשר הצגתם כלפי כל הגורמים בתוך החברה ומחוצה לה.

2. תחולה

הקוד האתי יחול על עובדי ומנהלי חברת כצט בע"מ, וכל חברות הבנות שלה המוחזקות בשיעור העולה על 50% ("קבוצת כצט") וכן על היחסים שבין החברות בקבוצת כצט.

3. עמידה בדרישות החוק

כצט מקפידה על מילוי דווקני של התקנות והחוקים של מדינת ישראל, ושל החוקים הבינלאומיים הנוגעים לחברה, לבעלי מניותיה ולניהול עסקיה בכל ארץ שבה היא פועלת ומספקת ממוצריה ומצפה משותפיה העסקיים לפעול באותה דרך. החברה פועלת עפ"י העקרונות הקבועים בחוק החברות.

כחלק בלתי נפרד מכך, מקפידה כצט לכבד ולשמור על זכויות אדם שהוכרו על-ידי הקהילה הבינלאומית, ולפעול למניעה או צמצום פגיעה אפשרית בזכויות אדם הקשורה במישרין לפעילות החברה, מוצריה או שירותים באמצעות שותפיה העסקיים.

כעובד כצט הנך נדרש להקפיד על עמידה בהוראות התקנות והחוקים כאמור ובמקרה של ספק או אי הכרת החוק, עליך לפנות להנהלת החברה לשם קבלת הבהרות לגבי הדרך שבה יש לפעול.

4. עובדים

- 4.1. בטיפול בעובדים ובמועמדים להיות עובדי החברה, כצט מחויבת לנהוג בהעדר אפליה על בסיס מין, גזע, מוצא, תרבות, גיל, מוגבלות, נטייה מינית, דת, דעה פוליטית או לאום, תוך שמירה על פרטיותם, צנעת הפרט שלהם, כבוד האדם וזכויותיו. כצט מחויבת ליצירת סביבת עבודה נקייה מכל סוג של הטרדה (לרבות, בין היתר, על רקע גזע, דת או מין), אפליה או אלימות מכל סוג שהיא.
- 4.2. החברה יוצרת סביבת עבודה בטוחה, פועלת על פי חוקי הבטיחות והגהות במקום העבודה ונוקטת בכל האמצעים הדרושים על מנת להבטיח את שלומם של עובדיה ובריאותם. כעובד במתקני החברה הנך מחויב להקפיד על נהלי הבטיחות בביצוע תפקידך ולדווח על כל מפגע בטיחותי לממונים על הבטיחות ללא דיחוי.
- 4.3. עובדי החברה המנהלים או ממונים על עובדים אחרים לא ינצלו את מעמדם בכל עניין אישי שאינו קשור לעבודה וימנעו מקבלת טובות הנאה כלשהי מהכפופים להם.
- 4.4. עובדי החברה ונושאי המשרה בה לא יקבלו טובות הנאה מגורמים עסקיים עמם קשורה החברה, למעט מתנות עסקיות סמליות מקובלות אשר בשל ערכן הכספי הנמוך ניתן לסווגם במסגרת יחסי ציבור של מעניק המתנה. חל איסור לקבל מתנה או טובת הנאה או גמול החורגים מעבר למתנות סמליות אלה, זאת, כדי שלא תיווצר אפילו בהיסח הדעת מחויבות כלשהי של העובד כלפי נותן המתנה. מתנות מטעם החברה ללקוחות או לגורמים אחרים, יינתנו רק על ידי עובדים המורשים לכך במפורש ואשר יקפידו על ההגבלות לגבי סוג ושווי המתנה כנהוג בחברה.
- החברה קבעה הנחיות שיסייעו לעובד להחליט מתי קבלה או הצעה של מחוות כאלו עשויה להיות מתאימה ומתי על העובד לבקש עצה:
- א. העובד לא יציע או יקבל שוחד, דהיינו כל מחווה שתוכננה כך שתיצור אצל אדם מחויבות לפעול בצורה לא ראויה בעניין עסקיה של החברה.
- ב. העובד לא יציע או יקבל כסף מזומן או שווי ערך לכסף ללא קבלת אישור מהגורמים המורשים מטעם החברה.
- ג. העובד לא ישתתף בשום פעילות בידור עסקית שעלולה להפר את החוק או שחשיפתה בציבור עלולה לגרום לחברה למבוכה.
- ד. על העובד חל איסור לבקש טובות הנאה כמתנות, אירוח, חסויות או תרומות, ישירות או בעקיפין, מארגונים העושים עסקים או מבקשים לעשות עסקים עם החברה.
- ה. בכל התלבטות אחרת יש להיוועץ עם היועץ המשפטי של החברה.

ו. בכל מקרה של חריגה מההנחיות המפורשות בנושא זה, או במקרה של ידיעה על קבלת שוחד כאמור יש לנהוג בהתאם לנוהל דיווח על קבלת שוחד.

4.5. החברה אוסרת על החזקה, שימוש, מכירה, העברה או כל סוג של סחר בסמים. מדיניות זו נועדה ליצור מקום עבודה נקי מסמים ואלכוהול ולהטיל אמצעים משמעותיים כנגד עובדים אשר מצויים תחת השפעת סמים ואלכוהול, מחזיקים סמים או סוחרים בסמים.

4.6. עובדי החברה מחויבים בגילוי עניינים והימנעות ממעורבות בנושאים בהם יש להם עניין אישי או כזה הנראה לעין. יש להימנע מכל מצב שבו הנך פועל תחת ניגוד עניינים, מצב בו תועלתך האישית, או זו של קרובך, עומדת בסתירה או עלולה להיחשב כעומדת בסתירה לאינטרס החברה. בכל מקרה כזה יש לדווח מייד להנהלת החברה.

4.7. עובדי החברה ימנעו מניצול הזדמנויות עסקיות של החברה במטרה להשיג טובות הנאה אישיות, לרבות, טובת קרוב או כל אדם אחר. חובה על כל עובד לגלות לחברה כל ידיעה או מסמך הנוגעים לעניינה ואשר באו לידי תפוקת תפקידו ומעמדו בחברה. עובדים המקיימים קשרים עסקיים מטעם החברה יפעלו ללא משוא פנים תוך הקפדה על העמדת טובת החברה על פני שיקולים של תועלת אישית.

4.8. על מנת להבטיח יחסי עבודה תקינים, החברה דורשת דיווח על כל קשר רומנטי בין עובדי החברה. בהתאם לסיטואציה ומתוך מחויבות לשמור על סביבת עבודה תקינה, תשקול החברה אפשרות לשבץ את אחד מהעובדים באחת מחברות הבת של הקבוצה כל עוד התפקיד יהיה תואם את הכישורים הנדרשים.

4.9. עובדי החברה ונושאי המשרה בה מחויבים בשמירת סודותיה העסקיים והמסחריים של החברה והגנה על הקניין הרוחני שלה (פטנטים, סימני מסחר, זכויות יוצרים, סודות מסחריים וכל קניין רוחני או ידע של החברה). הנך נדרש לשמור על חשאיות המידע שהובא לידיעתך מתוקף תפקידך בחברה או שנחשפת אליו ולהימנע מהעברתו לגורמים שאינם מורשים בין מחוץ לחברה ובין בתוך החברה. יובהר כי מידע לגבי תנאי העסקה של עובד הינם מידע חסוי שבין החברה לעובד, העברה של מידע זה הינה הפרה של הקוד האתי בחברה. בנוסף, הנך נדרש לשמור על כללי אבטחת מידע על מנת למנוע מצב בו מידע יגיע לגורמים בלתי מורשים (כגון: שמירה על סיסמאות במקום מאובטח, יציאה ממערכת המחשב בתום העבודה וכיו"ב).

4.10. עובדי החברה ונושאי המשרה בה מצויים לשמור על נכסי החברה, המוחשיים והלא מוחשיים ולהבטיח את השימוש הנאות בהם לצורך פעילותה העסקית של החברה בלבד. על עובדי החברה להשתמש בנכסי החברה לצורכי החברה ולמטרותיה בלבד וחל איסור לעשות בהם שימוש לצרכים פרטיים, למעט אם הדבר הותר במפורש בהסכם העסקה של העובד (למשל בקשר לשימוש בכלי רכב או בטלפון נייד גם

למטרות פרטיות, ככל ששימוש פרטי שכזה הותר בהסכם העסקה). עובדי החברה ונושאי המשרה בה ישמרו על הרכוש שבאחריותם כבעל השומר על רכוש, בתנאים הולמים וינהגו בו בזהירות המתאימה, בחסכנות וביעילות.

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

4.12. בפעילותה בתחום הפרמצבטי החברה אימצה את הקוד האתי שנחתם בין הסתדרות הרופאים לחברות התרופות. עובדי החברה בתחום זה מחויבים לקרוא ולאשר בחתימתם כי יפעלו גם לפי קוד אתי זה (מובא כנספח למסמך זה). בכל מקרה של סתירה בין הקוד האתי של כצט לבין הקוד האמור יגברו הוראות הקוד האתי של כצט.

4.13. יש להקפיד על התנהגות נאותה ועל ייצוג מכובד של החברה. כל עובד צריך לדאוג להופעה חיצונית נאותה ומכובדת התואמת את תפקידו. יש לשמור על אווירה טובה ורגועה, ותרבות דיבור נינוחה ומכובדת. עובדי החברה ינהגו בנימוס, בסובלנות ובכבוד בעובדים אחרים ובכל גורם אחר עימו הם באים במגע. כמובן שאין מקום בין עובדי החברה לגילויים של אלימות מילולית, אלימות פיזית, או לכל סוג אחר של הטרדה ואיום. העובדים יבצעו את עבודתם באופן מקצועי, יעיל ואמין, ותוך שיתוף פעולה בין העובדים ובין היחידות השונות בחברה.

4.14. כל מפעלי החברה מוסמכים בתקן OHSAS 18001 בנושא בטיחות ובריאות תעסוקתית.

5. מוצרים ולקוחות

5.1. לחברה יש מחויבות לייצר ולייבא מוצרים איכותיים ובטוחים לשימוש. החברה מפעילה מערכת ניהול איכות על מנת להבטיח שמוצריה עומדים בתקני בריאות ובטיחות ונוקטת משנה זהירות בכל מקרה של ספק. כעובד החברה עליך להקפיד למלא אחר כל הנהלים של החברה, כל החוקים והתקנות על פי כל דין ולעבוד מתוך אחריות על מנת להבטיח איכות גבוהה של מוצרי החברה.

5.2. החברה מציגה את מוצריה בצורה מלאה, ספציפית, מדויקת והוגנת. עובד או נציג המציג את מוצרי החברה ימנע ממצג שעלול להטעות או ליצור רושם מסוים שאינו אמיתי או אינו מבוסס על עובדות גם אם הוא פועל כך על מנת לקדם את עסקיה של החברה.

5.3. על מוצרי החברה מופיע, כמתחייב על פי החוק והתקנות, פרוט מלא של מרכיבי המוצר, אופן השימוש בו והשפעות מזיקות שעלולות להיות לו. מדיניות החברה הינה לתת גילוי מלא ובשקיפות מלאה.

5.4. החברה מתחייבת לתת מענה יעיל, הוגן ואחראי בטיפול בתלונות של צרכנים. החברה תפעל בשקיפות מלאה מול לקוחותיה ותביא לידיעתם מידע מלא בכל הקשור למוצריה ובטיחות השימוש בהם.

5.5. החברה תיתן מידע אמין בכל פרסומיה ותמנע מכל מצג שעלול להטעות. החברה נוקטת בפרסומיה התייחסות שווה לכל מגזרי האוכלוסייה והיא נמנעת מפגיעה בכבוד האישה ובכבודן של אוכלוסיות מיעוטים.

6. ספקים, מחזיקי חוב, נותני שירותים ושותפים לעסקים

6.1. החברה מנהלת את עסקיה ביושר, בהגינות מתוך כבוד לצד השני וללא כל רמאות או הטעיה. החברה אינה משתמשת באמצעים לא חוקיים או לא כשרים לשם קידום עסקיה, לצורך ריגול תעשייתי או לכל מטרה אחרת. החברה נוהגת במוסר תשלומים גבוה, עמידה בהתחייבויות וכיבוד הסכמים. כעובד החברה הנך נדרש להתייחס באופן הוגן לספקים, למתחרים וגורמים אחרים שכצט מנהלת איתם עסקים. החברה אוסרת ניצול של יתרון לא הוגן או כזה שהושג בדרך לא חוקית, ניצול לרעה של מידע מסווג, מצג שווא או התנהגות בלתי הוגנת אחרת.

6.2. החברה אינה מציעה, מבטיחה, נותנת או דורשת שוחד או תמורה אחרת, כדי לשמר יתרון עסקי בלתי ראוי ואף לא תהיה שותפה לקנוניה כאמור.

6.3. על עובדי החברה חל איסור להציע או לקבל שוחד ואסור להשתתף או לקדם פעילויות שחיתות מכל סוג שהוא. איסור זה על הצעת או תשלום שוחד חל גם על צדדים שלישיים הפועלים בשמה של החברה דוגמת קבלנים ויועצים. בכל מקרה של חוסר וודאות והתלבטות יש להיוועץ ולקבל את אישור היועץ המשפטי של החברה.

6.4. החברה מעודדת התנהגות הוגנת, תחרותית, ופועלת על פי חוקי הגבלים עסקיים והוראות הרשות להגבלים עסקיים.

6.5. החברה מפגינה כבוד למתחרים ושומרת על זכות הקניין של אחרים.

6.6. החברה מחויבת לפעול מול ספקים ונותני שירות אחרים הפועלים אף הם בצורה אתית ובהתאם לחוק. כדי להבטיח זאת, היועץ המשפטי של החברה יערוך אחת לשנה בדיקה ממוקדת על הספקים במסגרתה יבחן אם הספקים מולם עובדת כצט לא היו

מעורבים בשחיתות/פלילים או פעלו בכל דרך אחרת בניגוד לחוק. במקרה שיגלה היועץ המשפטי מעורבות שכזו, יתייעץ עם מנכ"ל החברה לגבי המשך עבודה מולם.

7. קשרי ממשל

- 7.1. עבודה מול נציגי ממשל צריכה להתבצע בצורה מכובדת ומקצועית, בשקיפות ובתום לב.
- 7.2. עבודה מול גורמים ממשלתיים, נציגי ועובדי ציבור צריכה להתבצע בהתאם להוראות הקוד האתי שנחתם בין הסתדרות הרופאים לחברות התרופות, הנהלים, התקנות והחוקים השונים המסדירים את הפעילות שבין חברות מסחריות לגורמי ממשל.
- 7.3. בכל מקרה, יש לקבל את אישור הגורמים המוסמכים בכצט לפני ביצוע כל פעילות שמעורבים בה גורמי ממשל ובכלל זה, בין היתר, התקשרות עם שתדלנים (לוביסטים) ופעילויות באמצעותם או פגישות עם נציגי ממשל.
- 7.4. אין להשתמש בכספים, משאבים או מתקנים של החברה לצורך תמיכה בגורמי ממשל או למטרות פוליטיות, אלא אם כן התקבל אישור מראש ובכתב לכך מהנהלת החברה והמחלקה המשפטית ובכל מקרה רק במידה המותרת על-פי נוהלי כצט הוראות החוק.

8. פרטיות והגנה על מידע אישי

- 8.1. המדיניות של כצט היא להגן על הסודיות של המידע האישי המגיע לידיה על עובדים, לקוחות, מטופלים וכל אדם אחר.
- 8.2. איסוף מידע אישי, אגירתו והשימוש בו יתבצעו אך ורק בהתאם לחוקי הפרטיות הרלבנטיים וככל שהדבר נחוץ לכצט למטרות עסקיות, מדעיות, משאבי אנוש או נדרש עלפי חוק.
- 8.3. אין לחלוק מידע אישי או להפקידו בידי צדדים שלישיים, אלא אם כן יש צורך מוצדק לעשות כן ובתנאי שאותו צד שלישי מחויב לשמירת סודיות באופן מחמיר שאינו נופל מהמחויבות של כצט לשמירת סודיות.

9. פעילות פוליטית

המדיניות של כצט היא לא לעודד זיהוי או זיקה פוליטית. עובדי החברה רשאים לעסוק בכל פעילות פוליטית בזמנם החופשי כל עוד פעילות זו אינה מפריעה לעבודתו של העובד בכצט ואינה מקשרת את כצט לאותה פעילות פוליטית בכל צורה שהיא. שימוש ברכוש החברה ומשאביה למטרות פוליטיות אסור בהחלט.

10. תקשורת עם גורמי חוץ

על עובדי החברה להימנע מהערת הערות או מתן תגובות לפניות מגורמים חיצוניים המבקשים לקבל מידע בנוגע לשמועות ו/או על החברה ופעולותיה למעט מי שהוסמך לכך על ידי החברה. במקרה של פנייה כזו יש להפנותה באופן מידי להנהלת החברה. כל תגובה בלתי הולמת או בלתי מדויקת, כולל הכחשה או הזמת מידע, עלולה להביא לפרסום שלילי או נזק משפטי או אחר לחברה.

11. אחריות סביבתית

כצט מחויבת להגן על הסביבה ומקפידה בכל תהליכי הפיתוח, הייצור והשיווק של מוצריה לפעול תוך צמצום ההשפעה על הסביבה וציות לכל החוקים והתקנות הרבולנטיים לפעילותה העוסקים בהגנה על הסביבה. החברה מוסמכת לתקן הבינ"ל ISO14001 בנושא איכות הסביבה..

12. כצט והקהילה

לאורך שנות קיומה, ראתה עצמה כצט כחלק אינטגרלי מהקהילה בה היא חיה ופועלת, תרמה ותמשיך לתרום בדרכים מגוונות לקהילה. בין היתר, תורמת כצט באמצעות שילוב בעלי מוגבלויות במעגל העבודה, קידום ועידוד המחקר המדעי בקרב בני נוער וקידום והעשרה של ילדים ובני נוער באזורים בהם היא פועלת. ע"י השתתפות בפרויקטים חשובים אלו, נרתמים עובדי החברה ומנהליה למען מטרות חברתיות ותרבותיות המגבירים את המודעות לנושאים אשר קרובים לליבה של החברה במטרה לעודד ולטפח הקשבה, סובלנות ועזרה לזולת.

13. מינוי ממונה על קוד אתי

החברה מנתה את מנהלת משאבי האנוש של החברה, כאחראית על נושא יישום הקוד האתי בחברה. הממונה עומדת לרשות העובדים בהכוונה, הדרכה ובעצה בכל הכרוך בהתנהגות על פי הקוד האתי. כמו כן, מידי שנה, תכין הממונה תוכנית אתיקה שתכליתה העמקת הנורמות והכללים שנקבעו בקוד האתי ויישומם בחברה. תוכנית זו תהיה טעונה אישור של מנכ"ל החברה.

14. הפרת כללי הקוד האתי הם כהפרת משמעת

עם אימוץ הקוד האתי בחברה, תהווה כל הפרה שלהם הפרת משמעת וזאת מבלי לגרוע מנפקויות אחרות של ההפרה, אורחיות או פליליות כאשר הדבר כרוך בהפרת חובה חוקית. קוד זה אינו יוצר עילה פרטית לפעולה או תרופה לכל אדם או ישות אחרת המפרים את הקוד. קוד זה אינו ואסור שיתפרש כחווה העסקה ואינו משנה את סטאטוס העסקה של איש.

15. נוהל דיווח במקרה הפרה

15.1. מטרה - כחלק מהמאמץ להבטיח עמידה בדרישות חוקתיות והתנהגות עסקית אתית נאותה של כל האורגנים בחברת כצט, החברה קבעה נוהל דיווח כמפורט להלן. מטרתו לעודד עובדים לדווח ללא חשש מאיומים או נקמה על חשדות להפרה של חובה חוקית או משפטית או אתית.

15.2. דווח על הפרה או חשד להפרה – עובדים ונושאי משרה בחברה ידווחו לממונה על הקוד האתי בחברה או למנכ"ל החברה, במידה וקיים חשד להפרת הוראות חוקיות לפי כל דין ו/או חשד להפרת הוראות הקוד האתי ו/או התנהגות בלתי הולמת אחרת על ידי מי מעובדי החברה או נושא משרה בה.

15.3. סודיות - החברה תטפל בכל דיווח על הפרה או חשד להפרה בחשאיות. יעשה מאמץ לשמור על חיסיון זהותם של המדווחים והנחקרים. אם תידרש חקירה היא תעשה על ידי מנכ"ל החברה או מי שיוסמך על ידו, מבקר חיצוני או צוות בדיקה הכל לפי העניין. בכל מקרה שיתברר כי הופר חוק העובדות ידווחו לרשויות המתאימות.

15.4. הגנה מפני נקמה או איומים – מדיניות החברה היא להגן מכל פגיעה או התנכלות על כל גורם (א) המדווח על חשד להפרת חובה חוקית (ב) המדווח על חשד להפרת הקוד האתי (ג) מדווח על התנהגות בלתי הולמת (ד) מסייע בחקירה של הפרה מדווחת ובלבד שהינו מדווח בתום לב וללא משוא פנים ולא על מנת להשיג רווח או תועלת כלשהי לעצמו או לטובת אחר. ההגנה תינתן כאמור גם אם בסופו של דבר יתברר כי הדיווח היה שגוי. יש לדווח מייד על כל מקרה של התנכלות או מעשה נקמה כדי שהיא תחקר.

16. השלמת פערים, שאלות, שינויים ותוספות

הקוד האתי של כצט הינו כאמור מערכת כללים ועקרונות להתנהגות עסקית הוגנת ואתית. בחלק מהנושאים ניתנו הוראות וכללים מפורשים ובחלק אחר נקבעו עקרונות מנחים להתנהגות אתית. מטבע הדברים לא ניתן להקיף את כל הסוגיות שעשויות להיות רלוונטיות בכל נקודת זמן. במקרה של סוגיה שלא באה על פתרונה בקוד האתי של כצט יש להפעיל שיקול דעת ברוח הקוד ובמידת הצורך לפנות בבקשת יעוץ להנהלת החברה או

לממונה על הקוד האתי בכצט. האידיאולוגיה של כצט הינה שיפור מתמיד ושאיפה למצוינות לפיכך הקוד האתי יעודכן מעת לעת בהתאם לניסיון שייצבר, לשינויים עסקיים ולתהליכים ומגמות חדשות שידרשו התייחסות.

17. סיכום

להלן סיכום דרכי פעולה בהם יש לנקוט על מנת להבטיח עמידה בדרישות הקוד האתי של כצט:

- א. הכר את הקוד האתי של כצט ונהלים אחרים רלוונטיים.
- ב. הקוד הוא רק קו מנחה כללי – מקרה שלא הוגדר במסגרת הקוד האתי אינה פוטר אותך מאחריות להתנהגות אתית באותן נסיבות.
- ג. במקרה של ספק לגבי אופן פעולה נכון:
 1. שקול האם אתה יודע את כל העובדות, זהה מה מטריד אותך.
 2. דון בבעיה עם הממונה שלך.
 3. הסתייע בגורמים נוספים כגון הנהלה בכירה או מנכ"ל.
 4. חפש הנחיה לפני שאתה נוקט בפעולה אשר עלולה להיות או להיחשב לא אתית או העלולה להיות בלתי חוקית.
 5. הנך אחראי להתנהגותך, לעמידה בדרישות הקוד האתי של כצט ולדווח על הפרות במקרה שנודע לך עליהן או שאתה חושד בהן.
 6. אם הנך מנהל עליך לוודא שהעובדים אותם אתה מנהל מבינים את הקוד האתי של כצט ופועלים על פיו.
 7. לאיש אין זכות להורות לך לפעול בניגוד להוראות החוק או בניגוד לקוד האתי. הנך אחראי לפעולותיך בכל מקרה.
 8. איום או נקמה על מי שדווח על חשד להפרה של הקוד האתי מהווים לכשעצמם הפרה של הקוד האתי ועלולים גם להיות עבירה על החוק.

על החתום:

יפתח סרי, מנכ"ל

יוני 2023