



### מבוא

קוד ההתנהגות של Responsible Business Alliance ("הקוד" (RBA) לשעבר "Electronic Industry Citizenship Coalition" (EICC), מגדיר תקנים שנועדו להבטיח כי תנאי העבודה בתעשיית האלקטרוניקה, או בתעשיות שבהן האלקטרוניקה מהווה רכיב מפתח, ובשרשראות האספקה שלהן, יהיו בטוחים, שהעובדים יזכו ליחס מכובד וראוי, ושהפעילות העסקית תתבצע עם אחריות סביבתית ותנוהל באופן אתי. חברת מפטגון בע"מ ("החברה"; "מפטגון") החליטה לאמץ קוד זה מרצונה החופשי, ולפעול על מנת ליישם אותה על שרשרת האספקה שלה ועל קבלני המשנה שלה. החברה מצהירה בזאת על תמיכתה בקוד, והיא תפעל על מנת להתאים את עצמה לקוד ולהתאים את עצמו באופן פעיל לקוד ולתקנים שלו בהתאם למערכת הניהול המפורטת במסמך זה. החברה, בכל הפעולות והפעילויות שלה, מתחייבת לפעול תוך ציות מלא לחוקים, הכללים והתקנות של המדינות שבהן היא פועלת. זאת בכדי לקדם אחריות חברתית וסביבתית, ואתיקה עסקית.

### א. עבודה

החברה מחוייבת להעניק לעובדיה את כל זכויותיהם, ולנהוג בהם בכבוד ובאופן ראוי, כמקובל בקהילה הבינלאומית. האמור לעיל חל על כל העובדים, כולל עובדים זמניים, מהגרי עבודה, סטודנטים, עובדי קבלן, מועסקים ישירים, וכל סוג אחר של עובדים. התקנים שיובילו את גישת החברה ביחס לעבודה ולעובדיה הם:

#### 1. העסקה מרצון חופשי

החברה לא תעשה שימוש בעובדי כפייה, בעובדים משועבדים (לרבות שיעבוד חוב) או בעבדות חוזית, באסירים המועבדים שלא מרצון או באופן נצלני, בעבדים או בסחר בבני אדם. המצוין לעיל כולל גם שינוע, החזקה, גיוס, העברה או קבלה של אנשים באמצעות איומים, הפעלת כוח, כפייה, חטיפה או הונאה, למטרות עבודה או מתן שירותים. החברה לא תטיל מגבלות בלתי סבירות על חופש התנועה של העובדים במתקניה, וכן על כניסתם ויציאתם מהמתקנים בהם פועלת החברה. במקרה שבו מעסיקה החברה עובדים ממדינות זרות ו/או עובדים זרים הנמצאים בישראל מתוקף אשרת עבודה, נדרשת החברה כחלק מתהליך ההעסקה, לספק לעובדים חוזה העסקה הכתוב בשפת אמם, הכולל תיאור של כללי ותנאי העסקתם, וזאת לפני צאתו של אותו העובד ממדינת המוצא שלו. בנוסף, החברה לא תבצע כל החלפה או שינוי בהסכם ההעסקה עם הגעת העובד למדינה בה הוא מתועד להיות מועסק, אלא אם שינויים אלו נעשים בכדי לציית לחוקים המקומיים ומעניקים תנאים זהים או טובים יותר לאותו עובד. כל עבודה חייבת להיעשות מרצון חופשי ועל עובדי החברה להיות חופשיים לעזוב את העבודה או לסיים את העסקתם בכל עת. לחברה ו/או למי שפועל מטעמה (לרבות נותני שירותי כוח אדם) אסור להחזיק, או לחלופין להשמיד, להסתיר, להחרים או למנוע גישה של העובדים למסמכי זהות או ההגירה שלהם, כגון תעודות זהות, דרכונים או היתרי עבודה המונפקים על ידי הממשלה, למעט מקרים בהם ההחזקה בהם על ידי החברה או מי מטעמה נדרשת על פי חוק. עובדים לא יידרשו לשלם לקבלני כוח אדם או למתווכים או לסוכנים עמלות גיוס או עמלות אחרות בעבור העסקתם.

#### 2. עובדים צעירים

החברה לא תעשה שימוש בעבודת ילדים בשום שלב משלבי הייצור. המונח "ילד" מתייחס לכל אדם שגילו מתחת ל-15, או מתחת לגיל סיום חינוך חובה, או מתחת לגיל ההעסקה המינימלי במדינת ישראל או במדינות אחרות שבה פועלת החברה, המבוגר מביניהם. השימוש בתוכניות למידה לגיטימיות במקום העבודה, המציינות לכל החוקים והתקנות, מותר. עובדים מתחת לגיל 18 ("עובדים צעירים") בחברה, ככל וקיימים, לא יבצעו עבודה שקיימת סבירות כי תסכן את בריאותם או את בטיחותם, כולל משמרות לילה או עבודה בשעות נוספות. החברה מעוניינת להבטיח ניהול תקין של עובדים סטודנטים על ידי תחזוקה נאותה של רשומות הסטודנטים, בדיקות נאותות קפדניות של שותפים חינוכיים והגנה על זכויות התלמידים בהתאם לחוק ולתקנות החלים. החברה תספק יספק תמיכה והכשרה ראויות לכל העובדים הסטודנטים. על דרגת השכר של עובדים סטודנטים, מתמחים ומתלמדים להיותה לכל הפחות זהה לזו של עובדים מתחילים אחרים באותה הרמה ההתחלתית.

### 3. שעות עבודה

מחקרים של התנהלות עסקית מצביעים על קשר ברור בין מתח שבו מצוי העובד לבין ירידה ביצרנות, תחלופה גבוהה ופציעות ומחלות רבות יותר, בהתאם, שעות העבודה של עובדי החברה לא יעלו בכל מקרה על המקסימום הקבוע בחוק (60 שעות עבודה). לעובדים יינתן לכל הפחות יום מנוחה אחד בכל שבוע ימים.

### 4. משכורות והטבות

הגמול שתשלם החברה לעובדים יהיה בהתאם לכל חוקי השכר החלים על כל עובד, כולל חקיקה בדבר שכר מינימום, עבודה בשעות נוספות ותגמולים המחייבים על פי חוק תוך ציות לחוקים מקומיים. על החברה לתגמל את העובדים בעבור עבודה בשעות נוספות בשכר שיהיה גבוה מן השכר שישולם בעבור עבודה בשעות העבודה הרגילות בהתאם לחוקים המקומיים. אסור להפחית משכרו של העובד כאמצעי משמעותי. בעבור כל תקופת תשלום, העובדים יקבלו בזמן תלוש שכר מובן, בהתאם לדרישות החוק, שיכלול מידע מספיק ויאפשר לוודא את הגמול המדויק על העבודה שבוצעה. כל שימוש בעובדים זמניים, עובדים ייעודיים או עובדי מיקור חוץ, יהיה במסגרת מגבלות החוקים שחלים על החברה.

### 5. טיפול אנושי

החברה אוסרת בתכלית האיסור התנהגות קשה או לא אנושית כלפי עובדים (כולל עובדי קבלני משנה), כולל כל סוג של הטרדה מינית, ניצול מיני, ענישה גופנית, כפייה נפשית או גופנית או התעללות מילולית. מדיניות ונהלים משמעותיים התומכים בדרישות אלו יוגדרו בבירור ויועברו לידיעת העובדים כחלק מקבלת כל עובד להעסקה בחברה, ומפעם לפעם.

### 6. אי-אפליה

החברה מחויבת לסביבת עבודה נקייה מהטרדה ומאפליה בלתי חוקית. החברה לא תפלה על בסיס גזע, צבע, גיל, מגדר, נטייה מינית, זהות וביטוי מיני, מוצא אתני או לאומי, נכות, היריון, דת, השתייכות פוליטית, חברות באיגוד, ותק, מידע גנטי מוגן או מצב זוגי, בין בקבלה לעבודה ובין באופן ההעסקה אצלה, לרבות בסוגיות של משכורות, קידומים, תגמולים ומתן גישה להדרכה. לעובדים יינתן מרחב סביר לביצוע פולחן דתי. בנוסף, אין לבצע בעובדים, או במועמדים לעבודה, בדיקות רפואיות או מבחנים גופניים אשר עלולים לגרום לאפליה או לסייע לה, למעט בנוגע למצב פיסי או רפואי הדרוש באופן ישיר לביצוע התפקיד אליו מתמייך אותו עובד.

### 7. חופש ההתאגדות

החברה תכבד את זכותם של עובדיה להקים איגודים מקצועיים או להצטרף אליהם, לפי בחירתם, להתמקח במשותף, ולקיים כינוסים לא אלימים, ותפעל כדי לכבד את זכותם של עובדיה להימנע מהצטרפות או השתתפות באיגודים מקצועיים. עובדים ו/או מיופי כוח מטעמם יהיו רשאים לדבר על רעיונותיהם ודאגותיהם עם הנהלת החברה בפתחות ללא חשש מאפליה, נקמה, הפחדה או הטרדה.

### ב. בריאות ובטיחות

החברה מכירה בכך שלצד צמצום השכיחות של פציעות ומחלות הקשורות לעבודה, סביבת עבודה בריאה ובטוחה תעלה את איכות התוצרים והשירותים, את רציפות הייצור ואת המורל והשימור של העובדים. החברה גם מכירה בכך שחינוך ומשוב קבועים מצד העובד הכרחיים לזיהוי ופיתרון של בעיות בריאות ובטיחות בסביבת העבודה. מערכות ניהול מוכרות כגון OHSAS 18001 והנחיות הלשכה הבינלאומית למשפט בנושא בטיחות ובריאות תעסוקתיות. התקנים שיובילו את גישת החברה ביחס לבריאות ובטיחות הם:

#### 1. בטיחות תעסוקתית

יש לזהות ולהעריך את מידת החשיפה של כל עובד למפגעי בטיחות כגון מקורות אנרגיה כימיים, חשמליים או אחרים, אש, כלי רכב או סכנות נפילה. בנוסף, יש לנהל את הסיכונים כאמור באמצעות תכנון ראוי, בקורות הנדסיות ומנהלתיות, תחזוקה מונעת ונהלי עבודה בטיחותיים, כולל הליך נעילה ותיג, והדרכות בטיחות סדירות. כאשר לא ניתן לשלוט כראוי במפגעים באמצעים אלו, יש לספק לעובדים ציוד מגן אישי מתאים ומתוחזק היטב, וכן חומר לימודי בדבר הסיכונים הכרוכים במפגעים הללו. בנוסף, החברה תנקוט צעדים סבירים גם כדי להרחיק נשים הרות/אימהות מניקות מתנאי עבודה בסיכון גבוה, ולהסיר או לצמצם ככל הניתן את הסיכונים הבריאותיים והבטיחותיים במקום העבודה לנשים הרות ולאימהות מניקות, כולל סיכונים הקשורים למשימות העבודה שלהן, והיא תספק מרחב סביר לאימהות מניקות.

#### 2. כוונות חירום

החברה תזדה ותעריך תרחישים ואירועי חירום אפשריים, ותצמצם ככל הניתן את השפעתם באמצעות יישום תוכניות חירום ונהלי תגובה הכוללים: דיווח בשעת חירום, ניסוח נהלי יידוע

ופינוי עובדים, ביצוע הדרכות ותרגילים לעובדים, העמדת אמצעים מתאימים לגילוי וכיבוי שריפות לרשום העובדים, הנגשת נתיבי מילוט פנויים ומספקים ליציאה מהמתקנים ותוכניות חילוץ. התוכניות והנהלים כאמור יתמקדו בצמצום מרבי של פגיעה בחיים, בסביבה וברכוש.

### **3. פגיעות ומחלות תעסוקתיות**

החברה תקבע נהלים בכדי למנוע פגיעות ומחלות תעסוקתיות, וכן כדי לנהל אותן, לדווח עליהן ולעקוב אחריהן. נהלים אלו יכללו, בין היתר: עידוד דיווח מצד העובדים; סיווג ורישום של פגיעות ומחלות; מתן טיפול רפואי נדרש; חקירת האירועים ונקיטת צעדים לחיסול הגורמים שהביאו להם; והקלה על חזרת העובדים לעבודה.

### **4. היגיינה תעשייתית**

החברה תזהה, תעריך ותנטר על פי מדרג הביקורת את חשיפת העובדים לגורמים כימיים, ביולוגיים ופיזיים. יש לחסל מפגעים אפשריים או לפקח עליהם באמצעות תכנון הולם ובקורות הנדסיות ומנהלתיות. כאשר לא ניתן לפקח כראוי על מפגעים באמצעים אלו, העובדים יקבלו ציוד מגן אישי ראוי ומתוחזק היטב וישתמשו בו. תוכניות הגנתיות יכללו חומרי לימוד אודות הסיכונים הכרוכים במפגעים אלו.

### **5. עבודה הדורשת מאמץ גופני**

החברה תזהה תעריך ותנטר את חשיפת עובדיה לסכנות הכרוכות במשימות הדורשות מאמץ גופני, כולל בכל הקשור לטיפול ידני בחומר, הרמת חפצים כבדים או בתדירות גבוהה, עמידה ממושכת או משימות הרכבה מאומצות או תדירות.

### **6. בטיחות במכונות**

החברה תעריך סכנות בטיחות בתהליכי ייצור ובמכונות אחרות. במכונות שבהן יש סכנת פגיעה לעובדים, יסופקו ויתוחזקו כראוי ציוד מגן, נעילות פנימיות וחסימים.

### **7. תברואה, מזון ודיור**

לעובדים ניתנת גישה לחדרי שירותים נקיים, מים ראויים לשתייה ומתקנים היגייניים להכנה, אחסון ואכילה של מזון. מגורי העובדים המסופקים על ידי החברה, ככל ומסופקים, או על ידי מתווך העבודה, יישמרו נקיים ובטוחים, מצוידים ביציאות חירום נאותות, במים חמים למקלחת, ובתאורה, חום ואוורור מספקים, במקום אישי מאובטח לאחסון חפצי ערך, ובמרחב אישי סביר עם זכויות סבירות לכניסה ויציאה.

### **8. תקשורת בנושאי בריאות ובטיחות**

החברה תספק לעובדים סביבת עבודה ראויה וכן מידע והדרכות בטיחות ובריאות, בשפתם או בשפה אחרת שהעובדים מבינים, בנוגע לכל הסיכונים שהעובדים חשופים אליהם, כולל סיכונים מכניים, חשמליים, כימיים, גופניים וסכנות שריפה. מידע בנוגע לבריאות ובטיחות יפורסם בברור באתר העבודה או במיקום ידוע ונגיש לעובדים. כל העובדים יקבלו הכשרה לפני תחילת העבודה ובאופן סדיר לאחר מכן. החברה תעודד את עובדיה לשתף את חששותיהם בנוגע לבטיחות.

## **ג. סביבה**

החברה מכירה בכך שאחריות סביבתית היא חלק בלתי נפרד מייצור תוצרים ומוצרים ברמה עולמית. החברה מעוניינת לצמצם את ההשפעות השליליות של פעולות הייצור על הקהילה, הסביבה ומשאבי הטבע, תוך שמירה על בריאות הציבור.

התקנים שיובילו את גישת החברה ביחס לסביבה הם:

### **1. היתרים סביבתיים ודיווח**

החברה תקבל וליישם את כל ההיתרים הסביבתיים (כגון היתרי ניטור ופליטה), האישורים והרישומים הנדרשים, תשמור על אותם אישורים תקפים, ותציית לכל דרישות התפעול והדיווח שלהם.

### **2. מניעת זיהום וצמצום משאבים**

החברה תצמצם ככל הניתן פליטה ושחרור של מזהמים וייצור פסולת, ותחסל את מקורם בשיטות כגון הוספה של ציוד בקרת זיהום, שינוי תהליכי הייצור, תחזוקת המתקנים ואמצעים אחרים. היכן שניתן, יש לחסוך בשימוש במשאבי טבע, כגון מים, דלק מאובן, מינרלים או יערות בתוליים, על ידי שינוי של תהליכי הייצור, תחזוקת המתקנים, החלפת חומרים, שימוש חוזר, שימור, מחזור או כל אמצעי אחר.

### 3. חומרים מסוכנים

החברה תזהה, תסמן ותנהל חומרים כימיים הנמצאים בשימושה וחומרים אחרים המהווים סיכון לאדם או לסביבה, זאת בכדי להבטיח טיפול, שינוע, אחסון, שימוש, מחזור, שימוש חוזר וסילוק שלהם באופן בטוח.

### 4. פסולת מוצקה

החברה תנקוט בגישה שיטתית לזיהוי, ניהול, צמצום וסילוק או מחזור אחראי של פסולת מוצקה (לא מסוכנת).

### 5. פליטות אוויר

החברה תאפיין את פליטת האוויר של כימיקלים אורגניים נדיפים, תרסיסים, חומרים מזיקים, חלקיקים, כימיקלים מדללי אוזון ותוצרי לוואי של בעירה שנוצרו בתהליך הייצור, תנטר את הפליטה באופן קבוע ותטפל בה כראוי לפני שחרורה.

### 6. הגבלות על חומרים

החברה תציית לכל החוקים, התקנות ודרישות הלקוח בנוגע לאיסור או הגבלה של חומרים מסוימים במוצרים ובתהליך הייצור, לרבות בנושא סימון למחזור וסילוק.

### 7. ניהול מים

על החברה ליישם תוכנית ניהול מים המתעדת, מאפיינת ומפקחת על מקורות המים, על השימוש בהם ועל סילוקם, וכן לחפש הזדמנויות לחיסכון במים ולפיקוח על ערוצי זיהום. החברה תאפיין את כל מי השפכים, ותנטר, תפקח, ותטפל בהם כנדרש לפני שחרור או סילוק שלהם. בנוסף, החברה תנטר באופן שוטף את ביצועי מערכות הטיפול וספיגת מי השפכים, על מנת להבטיח ביצועים מיטביים וציות לתקנות.

### 8. צריכת אנרגיה ופליטת גזי חממה

החברה תעקוב אחר צריכת אנרגיה ואחר כל הטווחים הרלוונטיים של גזי חממה 1 ו-2, ותתעד אותם בהתאם ברמת המתקן ו/או התאגיד. על החברה לחפש דרכים חסכוניות לשיפור היעילות האנרגטית שלה וצמצום ככל הניתן של צריכת האנרגיה ופליטת גזי החממה.

### 4. אתיקה

כדי לקיים אחריות חברתית ולהצליח בשוק, על החברה וסוכניה לעמוד בתקנים האתיים הגבוהים ביותר, הכוללים:

#### 1. יושרה עסקית

החברה תפעל ברמה הגבוהה ביותר של יושרה בכל אינטראקציה עסקית. לחברה מדיניות של אפס סובלנות בנוגע למתן כל סוג של שוחד, או שחיתות, ניצול או מעילה.

#### 2. מניעת יתרון פסול

חל איסור על הבטחה, הצעה, הרשאה, נתינה או קבלה של שוחד או של אמצעים אחרים להשגת יתרון בלתי הולם או פסול. איסור זה כולל הבטחה, הצעה, הרשאה, נתינה או קבלה של כל דבר בעל ערך, אם במישרין או בעקיפין באמצעות צד שלישי, במטרה להשיג או לשמר עסקים, לתעל עסקים לאדם כלשהו או להשיג יתרון פסול בדרך אחרת. יש ליישם נהלי ניטור ואכיפה כדי להבטיח ציות לחוקים נגד שחיתות.

#### 3. חשיפת מידע

על כל העסקאות בחברה להתבצע בשקיפות ולשקף במדויק את הספרים והרשומות העסקיים של החברה. יש לפרסם מידע בנוגע לעבודה, בריאות ובטיחות, נהלים סביבתיים, פעילויות עסקיות, מבנה, מצב כלכלי וביצועים של המשתתף, וזאת בהתאם לתקנות החלות ולנהלים העסקיים המקובלים בתעשייה. זיוף מסמכים או תיאור מסולף של תנאים או של התנהלות בשרשרת האספקה הם בלתי מקובלים.

#### 4. קניין רוחני

החברה מכבדת זכויות קניין רוחני ופועלת כדי לשמור עליהם. העברות של טכנולוגיה וידע מקצועי שתעשה החברה ייעשו באופן אשר יגן על זכויות הקניין הרוחני של בעליהם. כמו כן, נדרש כי מידע על לקוחות וספקים יהיה מוגן.

## 5. שמירה על זהות ומניעת התנכלות

החברה תשתמש בתוכנות המבטיחות את סודיותם, את עילום שמם ואת הגנתם של חושפי שחיתויות בקרב ספקיה ועובדיה, למעט אם אלה האסורות על פי חוק. על החברה לאפשר ערוץ תקשורת שבאמצעותו ניתן יהיה לפנות לגורמים המוסמכים באופן אישי על מנת להעלות בפניהם כל דאגה, ללא חשש מהתנכלות.

## 6. אחריות למקורות המינרלים

החברה תעשה מאמץ להבטיח באופן סביר כי טנטלום, בדיל, טונגסטן וזהב במוצרים שהם מייצרים אינם מממנים או מביאים תועלת לקבוצות חמושות המפרות זכויות אדם באופן חמור ברפובליקה הדמוקרטית של קונגו או במדינות הסמוכות לה. החברה תבצע בדיקת נאותות באשר למקור ולשרשרת המשמורת של המינרלים הללו, ותספק את תוצאות בדיקות הנאותות לבקשת הלקוח.

## 8. פרטיות

החברה תגן על פרטיות המידע האישי של כל גורם שהיא מנהלת עימו עסקים, ובכלל זה של ספקים, לקוחות, צרכנים ועובדים. על החברה לציית לחוקי הפרטיות ואבטחת המידע ולדרישות הרגולטוריות בעת איסוף, אחסון, עיבוד, העברה ושיתוף של מידע אישי.

## ה. מערכות ניהול

החברה תאמץ או תקים מערכת ניהול שהיקפה קשור לתוכן של קוד זה. מערכת הניהול תתוכנן כך שהיא תבטיח: א. עמידה בתקנות ובחוקים החלים ובדרישות הלקוח בנוגע לתפעול ולתוצרים של המשתתף; ב. ציות לקוד זה; וגם ג. זיהוי והפחתת סיכונים תפעוליים הקשורים לקוד זה. בנוסף, יהיה על מערכת הניהול לאפשר שיפור מתמיד. על מערכת הניהול להכיל את הרכיבים הבאים:

### 1. התחייבות החברה

הצהרות בדבר מדיניות תאגידי של אחריות חברתית וסביבתית, המבטיחות את מחוייבות החברה לעמידה בדרישות ולשיפור מתמיד, אשר יאושרו על ידי ההנהלה הבכירה ויוצגו במתקני החברה בעברית.

### 2. מחויבות ואחריות ההנהלה

החברה תגדיר בבירור מנהל בכיר ונציגים מטעם החברה האחראים להבטיח את הטמעתן של מערכות הניהול והתוכניות הקשורות. ההנהלה הבכירה תסקור את מצבה של מערכת הניהול על בסיס קבוע.

### 3. דרישות משפטיות ודרישות הלקוח

החברה תיישם תהליך לזיהוי, מעקב והבנה של החוקים, התקנות ודרישות הלקוח שחלות, לרבות הדרישות הנכללות בקוד זה.

### 4. הערכת סיכונים וניהול סיכונים

החברה תיישם תהליך להגדרת הציות לדרישות המשפטיות, הסביבתיות, הבריאותיות והבטיחותיות, וכן להגדרת נהלי עבודה וסיכונים אתיים הנוגעים לפעילותה. קביעת המשמעות היחסית של כל סיכון, ויישום הבקורות התהליכיות והפיזיות המתאימות על מנת לפקח על הסיכונים שזוהו ולהבטיח ציות לתקנות הרגולטוריות.

התחומים שייכללו בהערכת סיכונים לבריאות ובטיחות סביבתיות יהיו אזורי ייצור, מחסנים ומתקני אחסון, ציוד תמיכה במפעל/מתקן, מעבדות ואזורי בדיקה, מתקני תברואה (שירותים), מטבח/קפיטריה ומגורי עובדים/מעונות.

### 5. יעדים לשיפור

תוכניות כתובות של יעדי ביצוע, מטרות והטמעה, המיועדות לשפר את הביצועים החברתיים והסביבתיים של החברה, כולל הערכה תקופתית של ביצועי החברה בהשגת היעדים הללו.

### 6. הדרכה

החברה תייסד תוכניות להדרכת מנהלים ועובדים על מנת ליישם את המדיניות, הנהלים והיעדים של קוד זה, וכן על מנת לעמוד בדרישות המשפטיות והרגולטוריות החלות על החברה בפעילותה.

### 7. התקשרות

יהיה בחברה תהליך להעברת מידע ברור ומדויק אודות המדיניות, ההתנהלות, הציפיות והביצועים של החברה לעובדים, לספקים וללקוחות.

#### **8. משוב, השתתפות ותלונות העובדים**

החברה תיישם תהליכים שוטפים, לרבות מנגנון תלונות יעיל, להערכת ההבנה של העובדים את הנהלים והתנאים הנכללים בקוד זה, לקבלת משוב לגביהם ולהערכה של הפרתם, וכן כדי לעודד שיפור מתמיד.

#### **9. ביקורות והערכות**

החברה ומנהליה יבצעו הערכות עצמיות תקופתיות כדי להבטיח ציות לדרישות המשפטיות והרגולטוריות, לתוכנו של קוד זה ולדרישות החוזיות של לקוחות, הנוגעים לאחריות חברתית וסביבתית.

#### **10. הליך פעולה מתקנת**

החברה תיצור תהליך לתיקון בזמן של ליקויים המזוהים במהלך הערכות פנימיות או חיצוניות, בדיקות, חקירות וסקירות.

#### **11. תיעוד ורישום**

בחברה יהיה הליך של תיעוד ורישום, כדי להבטיח ציות לתקנות הרגולטוריות ולדרישות החברה, תוך הקפדה על סודיות נאותה להגנה על פרטיות.

#### **12. אחריות הספק**

בחברה יהיה תהליך הבהרה של דרישות הקוד לספקים וניטור הציות של הספקים לקוד.