

# יושרה. זה בטבע שלנו.



קוד ההתנהגות

# תוכן העניינים

## יושרה. זה בטבע שלנו.

- 3 מסר מהיו"ר והמנכ"ל שלנו, חואן ר. לוצ'יאנו
- 4 המטרה והערכים שלנו
- 5 התנהגות ההנהגה שלנו
- 6 לגבי הקוד שלנו
- 7 תחומי האחריות שלנו
- 8 קבלת החלטות טובות
- 9 השמעת קול
- 10 התנכלות

## השפעה חיובית על העובדים שלנו

- 12 אנחנו מוגנים בריאות, בטיחות ואבטחה
- 14 אנחנו מקפידים על הכללה גיוון, שוויון והכללה
- 16 אנחנו מפגינים כבוד אפליה, הטרדה ושוויון הזדמנויות
- 18 אנחנו מגנים על מידע אישי הגנה על נתונים ופרטיות

## השפעה חיובית על העסקים שלנו

- 20 אנחנו משיגים מצינות איכות ובטיחות של מוצרים
- 22 יש לנו יושרה ספרים ורשומות/בקורות פנימיות שיתוף פעולה עם מבקרים וחוקרים
- 24 אנחנו מצייתים לחוק תחרות הוגנת ומסחר הוגן מאבק בשחיתות עבודה עם לקוחות ממשלתיים מניעת הלבנת כספים סחר בינלאומי סחר במידע פנים
- 37 אנחנו מקפידים על שקיפות ניגודי עניינים מתנות ואירועים עסקיים
- 40 אנחנו לוקחים אחריות הגנה על נכסי החברה מידע חסוי קניין רוחני אבטחת מידע וסייבר
- 42 אנחנו מתקשרים בצורה ברורה וזהירה תקשורת פנימית וחיצונית מדיה חברתית
- 45 אנחנו מקפידים על עבודת צוות עבודה עם גורמי צד שלישי

## השפעה חיובית בקהילה הגלובלית

- 48 אכפת לנו מאחרים זכויות אדם
- 50 אנחנו דואגים לסביבה קיימות סביבתית
- 52 אנחנו אזרחים טובים פעילויות לצדקה פעילויות פוליטיות

## משאבים שימושיים

- 55 מדיניות
- 56 משאבים נוספים
- 56 קו הסיוע ADM Way
- 56 אנשי קשר עיקריים
- 57 אדמיניסטרציה

## אינדקס



# ישראל.

# זה בטבע שלנו.

מסר מהיו"ר והמנכ"ל שלנו, חואן ר. לוצ'יאנו  
המטרה, הערכים והתנהגות ההנהגה שלנו  
לגבי הקוד שלנו  
תחומי האחריות שלנו  
קבלת החלטות טובות  
השמעת קול

## מסר מהיו"ר והמנכ"ל שלנו, חואן ר. לוצ'יאנו

בתור חברת תזונה גלובלית ומובילה, שמנהלת שרשרת אספקה ומעבדת תוצרת חקלאית, ADM מספקת גישה לתזונה בת-קיימא לבני אדם ולבעלי חיים בכל העולם. אנחנו מחוברים לעוצמה שבטבע במטרה לספק פתרונות פורצי דרך שיתמכו בחיים בריאים יותר. אנחנו מחליפים מוצרים המבוססים על נפט בצורה חדשנית ומובילים את העשייה בתחום הקיימות.

מטרתה של ADM היא **"לגלות את כוחו של הטבע כדי לשפר את איכות החיים"**. למטרה החיונית הזו מתלווה אחריות רבה: אנחנו חייבים לוודא שנקיים את ההתחייבויות הנרחבות של ADM ושינקפיד על אמות המידה הגבוהות ביותר מבחינת יושרה והתנהלות עסקית אתית. הקוד שלנו – יושרה. זה בטבע שלנו. – מתואר בעמודים הבאים והוא מיועד להנחות אותנו במסגרת הפעילות המקצועית שלנו בכל מקום שבו אנחנו נמצאים. הוא מראה לנו איך לנהל עסקים בצורה אתית וחוקית שתואמת לערכים ולתרבות היושרה של החברה.

הקוד גם מראה לנו לאן לפנות כשיש לנו שאלות או חששות או כשאנחנו רוצים לדווח על משהו. כולנו אמורים לדווח על הפרות של הקוד. לשם כך, אפשר לפנות לכל אחד מהמשאבים המוזכרים בסעיפים 'השמעת קול' ו'משאבים שימושיים'. חשוב לזכור, ADM לא תסבול שום התנכלות כלפי העובדים בגין דיווח על התנהגות פסולה או חששות כלשהם. חשוב שכל אחד מאיתנו יכיר ויקיים את קוד ההתנהגות כלשנו ובהתאם לרוח הדברים. כשאנחנו מקיימים את הערכים שלנו ומקפידים על הציות לקוד, אנחנו עוזרים לוודא שנוכל להמשיך להשיג את התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה.



יושרה. זה  
בטבע שלנו.

*Juan R. Luciano*

חואן ר. לוצ'יאנו  
יו"ר ומנכ"ל

# המטרה והערכים שלנו



## המטרה שלנו

לגלות את כוחו של  
הטבע כדי לשפר  
את איכות החיים.

## הערכים שלנו

ערכי הליבה שלנו מבטאים את מה שאנחנו מצפים מעצמנו ומהזולת. זהו הבסיס לכל דבר שאנחנו עושים ב-ADM.

**היה בעל תושיה**  
חפש דרכים לעבוד בצורה הנכונה.

**עבודת צוות**  
שתף פעולה בדרך להצלחה.

**קח אחריות**  
קח בעלות. עשה מה שצריך. אל תוותר.

**הקפדה על יושרה**  
התנהג בצורה כנה ואמיתית.

**הפגנת כבוד**  
התייחס לכל אחד וכל דבר בצורה אכפתית ומתחשבת.

**השגת מציאות**  
שאף להצטיין בתחום שלך ולהמשיך להשתפר.

## התנהגות ההנהגה שלנו



בין אם אנחנו מובילים אנשים או פרויקטים, כולנו מסוגלים להשפיע לטובה על התרבות שלנו כשאנחנו נותנים דוגמה ומפגינים את צורת ההתנהגות האלה.

### אנחנו לוקחים בעלות

אנחנו מתקשרים ביעילות ומתרגמים את החזון והאסטרטגיה של ADM לסדרי עדיפויות יומיומיים ברורים. אנחנו צופים מגמות בשוק ומעצבים את העתיד באמצעות חדשנות. אנחנו מתמקדים בלקוחות ומטפחים שותפויות חזקות. אנחנו לוקחים אחריות ודורשים מעצמנו ומאחרים לדאוג לתוצאות.

### אנחנו ממשיכים ללמוד

אנחנו לוקחים אחריות להתפתחות האישית שלנו. אנחנו לומדים מהצלחות ומכשולים, והתובנות האלה מחזקות אותנו. אנחנו מנהיגים ארגוניים ואנחנו מתעדים תובנות לטובת הארגון של ADM.

### אנחנו עוזרים זה לזה לשגשג

כולנו ADM, ואנחנו מעצימים את העמיתים שלנו באמצעות כבוד ועבודת צוות. יש לנו מודעות עצמית עמוקה ואנחנו מבינים את ההשפעה שיש לנו על אנשים אחרים. אנחנו מספקים הדרכה, משוב והכרה על בסיס קבוע כדי לממש את הפוטנציאל הטמון בצוותים שלנו להשגת יעדים מקצועיים ואישיים. אנחנו זריזים וגמישים ומסוגלים לנהל שינויים באמצעות אמפתיה, השפעה ותקשורת. אנחנו חוגגים ניצחונות גדולים וקטנים.

### אנחנו יוצרים סביבה המאפשרת גיוון, שוויון והכללה כדי לחזק את עצמנו

אנחנו מעוררים אמון ויוצרים סביבה פתוחה ובטוחה מבחינה פסיכולוגית שבה אנשים מרגישים בנוח להיות מי שהם. אנחנו מקשיבים היטב ומשאירים מקום לנקודות מבט שונות בדרך לקבלת החלטות, משום שהבדלים מחזקים אותנו. יש לנו השקפה גלובלית.



ב-ADM, אנחנו מאמינים בהשפעה חיובית ובהתנהגות לדוגמה, ואנחנו קובעים את הרף הגלובלי לניהול עסקים טוב כדי שחברות אחרות בתעשייה יפעלו כמונו. הערכים וקוד ההתנהגות שלנו (להלן, "הקוד") מראים כמה חשוב לנו לנהל עסקים מתוך ישראל, בכל מקום שבו אנחנו נמצאים בעולם.



## כמה פרטים לגבי הקוד שלנו

אמנם הקוד לא מסוגל להתייחס לכל מצב אפשרי שניתקל בו, אבל יחד עם כללי המדיניות של החברה, הוא מציע הכוונה בנושאים הבאים:

- התנהגות מתוך ישראל
- ציות לחוקים, לכללים ולתקנות הרלוונטיים שחלים על העסקים שלנו
- להיכן לפנות לקבלת מידע נוסף, ייעוץ והכוונה בעת הצורך
- השמעת קול כשאנחנו מבחינים במשהו שלא תואם לערכים או לקוד

הקוד שלנו חל על כל העובדים, המנהלים, הדירקטורים, עובדי הקבלן והסוכנים של ADM, החטיבות שלנו והחברות המשויכות אלינו בכל המדינות (יחד, "ADM" או "החברה" במסמך הזה). אנחנו מצפים מהספקים ומהשותפים העסקיים שלנו ומכל מי שעובד בשם החברה לציית לעקרונות המתוארים בקוד וכן במסמך [הציפיות של ADM מספקיה](#).

חשוב לזכור שהפרות של הקוד עלולות גם להפר את החוק, ולפיכך עלולות להיות להן השלכות חמורות עבור החברה והאנשים המעורבים. הפרות של הקוד וכללי המדיניות של החברה עלולות להוביל לצעדים משמעתיים, לרבות סיום העסקה.

### חומר למחשבה



**ש'** מה עליי לעשות אם קיימת סתירה בין מה שכתוב בקוד לבין החוקים או המנהגים במדינה שבה אני עובד?

**ת'** הגישה הטובה ביותר היא לפעול לפי אמת המידה המחמירה ביותר. אם אינך בטוח מה לעשות, פנה למחלקה המשפטית או לצוות הצייות לקבלת הכוונה.

## תחומי האחריות שלנו

**למנהיגים יש אחריות נוספת – עליהם לתת דוגמה ולהפגין את הערכים וההתנהגות המנהיגותית שאנחנו דוגלים בהם, וכן:**

- להסביר בבירור את הציפייה להתנהג מתוך יושרה בכל דבר שאנחנו עושים
- לעזור לאנשים אחרים לשגשג באמצעות ההדרכה הדרושה להם לביצוע העבודה ביעילות ובהתאם למדיניות החברה, ובזכות מנהיגות המבוססת על כבוד ואמפטיה
- לתת מקום לגיוון ולקדם את קיומו של מקום עבודה מכיליל שבו כל העובדים מרגישים מוערכים ויכולים להיות במיטבם
- ליצור סביבה של פתיחות ואמון המאפשרת לעובדים להרגיש בטוחים, להשמיע קול, לשאול שאלות או להביע חששות ללא פחד מהתנכלות
- להתייחס לחששות המובעים בפניהם בצורה מהירה והולמת ולעולם לא לנקוט צעדי התנכלות, או לאפשר התנכלות, כלפי אנשים משום שהציגו שאלה או חשש

**טיפוח תרבות של יושרה דורש מכל אחד מאיתנו להתחייב לדברים הבאים:**

- להתנהג בצורה כנה ואמיתית ולהתייחס לכל אחד וכל דבר בצורה אכפתית ומתחשבת
- לקרוא את קוד ההתנהגות, להבין אותו ולציית לו
- לציית לקוד ולכל החוקים או כללי המדיניות של החברה שרלוונטיים לעבודה שלנו
- להשלים הדרכות נדרשות כדי שנבין היטב מה מצופה מאיתנו
- לחפש דרכים לעבוד בצורה הנכונה ולבקש עצה ממנהלים או מצוות הצוות אם יש לנו שאלות
- לקחת בעלות ולדרוש מעצמנו ומאחרים לקחת אחריות ולהשמיע קול אם אנחנו מבחינים במשהו שלא נראה בסדר
- לשתף פעולה באופן מלא בחקירות של הפרות פוטנציאליות של הקוד, המדיניות או החוק





## קבלת החלטות טובות

כשאנחנו שוקלים מהי ההחלטה הנכונה, אנחנו צריכים לבחון את השאלות הבאות:



המטרה והערכים שלנו מנחים את ההתנהגות שלנו, והם משמשים בתור הבסיס לקבלת החלטות. ההחלטות שאנחנו מקבלים מדי יום משקפות את מי שאנחנו בתור ארגון ובתור אנשים פרטיים. הבחירה הנכונה אינה תמיד ברורה מאליה, ולכן חשוב שנרגיש בנוח לשאול שאלות ולבקש ייעוץ כשאנחנו ניצבים בפני החלטה קשה.

אם התשובה לכל השאלות הללו חיובית, סביר להניח שזו החלטה טובה. אם התשובה שלילית לאחת מהשאלות – עצור, חשוב והתייעץ עם המנהל או צוות הצוות לפני שתפעל.

השמעת קול לגבי הפרה אפשרית של הקוד, מדיניות החברה או החוק היא המעשה הנכון וזה מה שנדרש לעשות. ככל שנשמע על הבעיה מוקדם יותר, כך נוכל למהר ולטפל בה, לצמצם את הנזק הפוטנציאלי ולקיים את המחויבות שלנו לתרבות של יושרה.



## השמעת קול

נשמח אם תפנה ישירות לממונה עליך או למנהל שלך, אבל ניתן גם להפנות שאלות או חששות לגורמים הבאים:

- כל ממונה או מנהל
- עובדים במחלקת משאבי אנוש
- עובדים במחלקת הציות או במחלקת המשפטית
- עובדים במחלקת האבטחה הגלובלית
- קו הסיוע ADM Way

**קו הסיוע ADM Way** הוא אמצעי חסוי ואנונימי (כשהחוק מתיר) להצגת שאלות או חששות בשפה המקומית 24 שעות ביממה, שבעה ימים בשבוע, באינטרנט או בטלפון.

הערה: ניתן למצוא את פרטי הקשר של צוות הציות והוראות לשימוש בקו הסיוע ADM Way בסעיף 'משאבים שימושיים' בקוד ההתנהגות הזה.



לעולם לא נסכים להתנכלות כלפי אנשים שמשמיעים קול בתום לב. דיווח "בתום לב" פירושו שהדיווח אמיתי, כן ומלא למיטב ידיעתך, אפילו אם יתברר בהמשך שהדיווח אינו מבוסס. אם לדעתך אתה או מישהו אחר סובל מהתנכלות בגלל הבעת חשש או השתתפות בחקירה, עליך לפנות למחלקת הציות או למחלקה המשפטית או להביע את החשש באמצעות [קו הסיוע ADM Way](#).



## התנכלות

חומר למחשבה



ש'

הבעתי חשש לא מזמן לגבי משהו שראיתי בעבודה וחשבתי שהוא מפר את הקוד. מאז יש לי תחושה שהיחס אליי השתנה. בעבר נהגתי לצאת לצהריים עם עובדים אחרים אבל עכשיו נראה שאף אחד לא רוצה לבוא איתי. ידוע לי שהחברה אוסרת על התנכלות כלפי אנשים שמביעים חששות, אבל קשה לי לומר אם מה שאני חווה נחשב להתנכלות. מה נחשב להתנכלות?

ת'

התנכלות יכולה להיות כל התנהגות שלילית כלפי מישהו שהביע חשש או השתתף בחקירה שהחברה מנהלת לגבי מעשים פסולים. ההתנהגות הזו כוללת הרחקה או הטרדה של אותו אדם, השמעת איומים מתוך כוונה להפחיד, או נקיטת צעדים תעסוקתיים נגדו בגלל הדיווח או ההשתתפות בחקירה. אם נראה לך שמתנכלים לך, עליך לדבר על החששות האלה עם המנהל שלך, עם מחלקת משאבי אנוש או עם מחלקת הציות.

ש'

ראיתי משהו בעבודה ונראה לי שזה מפר את קוד ההתנהגות, אבל אני לא רוצה להתערב משום שאני לא רוצה שיחשבו שאני עושה צרות. ברור לי שיש אנשים אחרים שיודעים על כך, אז בטח מישהו אחר ידווח. זו לא האחריות שלי, נכון?

ת'

לא נכון. כולנו אחראים להשמיע קול אם אנחנו חושבים שמשהו מפר את החוק, הקוד או מדיניות אחרת של החברה. ייתכן שאנשים אחרים לא מרגישים שהם מסוגלים להשמיע קול בעצמם. אפילו אם אינך מעורב באופן אישי, אם לא תשמיע קול ולא תביע את החשש בפני אנשים אחרים שיכולים לפעול, נחמיץ הזדמנות להגן על החברה ולהגן זה על זה.



# השפעה חיובית על העובדים שלנו

אנחנו מוגנים

אנחנו מקפידים על הכללה

אנחנו מפגינים כבוד

אנחנו מגנים על מידע אישי

## בריאות, בטיחות ואבטחה

המחויבות שלנו לבריאות ולרווחה באה לידי ביטוי במחויבות המשותפת שלנו להקפדה על מקום עבודה בטוח, מאובטח ובריא.



## אנחנו מוגנים

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- להכיר ולקיים את החוקים, התקנות וכללי המדיניות והנהלים של החברה בנושאי בריאות, בטיחות וסביבה
- לעולם לא לנהל עסקים בשמה של ADM, או לבקש זאת מאנשים אחרים, אם לא ניתן לעשות זאת בצורה בטוחה
- לשאוף לנתון של אפס פציעות ותקריות בטיחות
- לא לעבוד תחת השפעת אלכוהול, קנביס, סמים בלתי חוקיים או תרופות במרשם או לא במרשם שלא לפי הוראות השימוש
- לשמור על סביבה ללא בריונות, אלימות, אימים באלימות וכלי נשק
- לשתף רעיונות ולעבוד יחד כדי לפתח נוהלי עבודה בטוחים
- להשמיע קול אם אנחנו נתקלים בתנאים או בהתנהגות לא בטוחה שעלולים לסכן את הבריאות, הבטיחות או האבטחה של עמיתים לעבודה או מקום העבודה



# בטוח!

או שאנחנו לא עושים את זה

## חומר למחשבה



**ש**  
שמתי לב שאחד מהעמיתים שלי לא משתמש בצידוד מגן אישי כנדרש בזמן העבודה במפעל. כשציינתי את זה בפניו, הוא התלונן שהצידוד אינו נוח ואמר שהוא לא חושב שהצידוד נחוץ. מה עלי לעשות?

**ת**  
עליך להזכיר לעמית שלך את חשיבות השימוש בצידוד מגן אישי נדרש כדי להגן על עצמו מפני פציעות פוטנציאליות. עליך גם לדבר על הנושא עם הממונה עליך. חשוב להשמיע קול לגבי כל דבר שעלול להוביל לפציעה או ליצור תנאי עבודה לא בטוחים.

ייתכן שנתיר צריכת אלכוהול אחראית באירועים מסוימים בחסות החברה או בעת אירוח לקוחות, כגון בארוחות ערב עסקיות. במקרים האלה, נסכים רק לצריכה מתונה בהתאם למגבלות החוק, ויש לנקוט אמצעים הולמים כדי לוודא שכולם יגיעו הביתה בשלום.



## משאבים

- [המדיניות בנושא סביבה, בריאות ובטיחות](#)
- [המדיניות בנושא תקנים קריטיים לחיים](#)
- [מדיניות בנושא אינשים ואלימות במקום העבודה](#)

## גיוון, שוויון והכללה

אנחנו חושבים שצוות מגוון הוא צוות מועצם, ושתרבות של הכללה מחזקת אותנו ומאפשרת לנו לטפח חדשנות קריטית להצלחה.



## אנחנו מקפידים על הכללה

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- להטמיע גיוון מבחינת גזע, מגדר, נטייה מינית, מוצא, רקע כלכלי ולימודי, ניסיון, נקודת מבט ותחומי עניין
- לתת הזדמנות שווה לכל העובדים הקיימים והמועמדים לעבודה בעת קבלת החלטות בנושאי גיוס, העסקה, הדרכה, הקצאת עבודה, קידום, שכר וכל תנאי תעסוקתי אחר
- להקשיב היטב ולפנות מקום לנקודות מבט שונות בעת קבלת החלטות
- לעבוד יחד כדי ליצור סביבה פתוחה ובטוחה מבחינה פסיכולוגית, שבה כולם מרגישים בנוח להיות מי שהם ולעבוד כמיטב יכולתם





**חומר למחשבה**

**ש' ת'**

מה פירוש המחויבות שלנו לגיוון, לשוויון ולהכללה מבחינת ניהול העסקים היומיומיים?

אנחנו חושבים שצוות מגוון הוא צוות מועצם, ולכן אנחנו מיישמים נהלים לכל אורך מחזור החיים של העובדים כדי להבטיח שוויון הזדמנויות לכולם:

- אנחנו מחויבים לשיבוץ כשרונות מגוונים ולצוותים מגוונים בראיונות לאורך תהליך ההעסקה
- אנחנו מוודאים שמאמצי הסקירה והבחירה של המועמדים מתייחסים להטיות בלתי מודעות ומפחיתים אותן
- אנחנו מציעים תוכניות חונכות מיוחדות כדי לתמוך בקידום מקצועי
- יש לנו תוכנית ייעודית לבחינת כשרונות כדי לוודא שאנחנו תומכים באופן מלא בקידום של עובדים מקבוצות בתת-ייצוג

**ש' ת'**

הצטרף לצוות מישהו בעל רקע שונה מאוד. לדעתי, נקודת המבט הייחודית שלו תורמת לדיונים, אבל שמתי לב שאנשים מסוימים מתעלמים ממנו או מתייחסים לרעיונות שלו בביטול מבלי לנסות להבין אותם. אני לא רוצה שהוא יתייאש. מה עליי לעשות בנושא?

אנחנו חושבים שרעיונות ודעות מגוונים תורמים לחדשנות, ולכן חשוב שכולם ירגישו שמעריכים את ההשתתפות שלהם. מומלץ להביע תמיכה באותו אדם בפגישות ולעודד אנשים אחרים לשמוע אותו, וכדאי להזכיר להם את המחויבות שלנו לגיוון, לשוויון ולהכללה. אם לא נוח לך לעשות זאת, אפשר לבקש ייעוץ והכוונה מעובדי מחלקת משאבי אנוש.

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



## אפליה, הטרדה ושוויון הזדמנויות

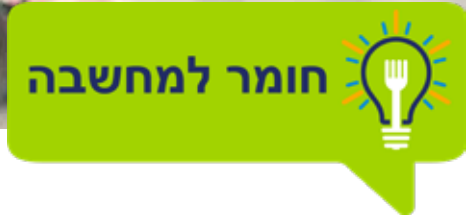
אנחנו מפגינים כבוד כשאנחנו מתייחסים לכל אחד וכל דבר בצורה אכפתית ומתחשבת. אנחנו עוזרים זה לזה לשגשג כשאנחנו יוצרים סביבה ללא אפליה והטרדה, שבה העובדים יכולים לצמוח ולהצליח.



כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- להימנע מאפליה על בסיס גזע, צבע עור, דת, מין, זהות מגדרית, מוצא לאומי, מוגבלות, גיל, נטייה מינית, מצב משפחתי או כל מאפיין אחר המוגן על פי חוק
- להימנע מהתנהגות בלתי רצויה (מינית או אחרת) ולא להסכים לה, ואין זה משנה אם היא מילולית, פיזית או ויזואלית, כאשר ההתנהגות הזו עלולה לאיים, להעליב, להשפיל או ליצור סביבת עבודה עוינת או פוגענית





**ש' ש' ש' ת' ת' ש' ש' ת' ת'**

יש עובד שמרבה להעליב אותי, ואז מסתובב ואומר "רק בצחוק".  
זה קורה כבר הרבה זמן, וזה ממש מכעיס אותי. האם מותר לי  
לדווח על כך או שהתגובה שלי מוגזמת?

זו אינה תגובה מוגזמת. אם ההתנהגות פוגעת בך או ביכולת  
שלך לעבוד, עליך לדווח על החשש כדי שניתן יהיה לטפל בו  
כראוי.

נראה לי שאדם בעל כישורים הולמים לא התקבל לעבודה בגלל  
הגזע שלו. הואיל ולא הייתי מעורב בתהליך ההעסקה, האם עליי  
לשכוח מהעניין?

לא. עליך להביע את החשש כדי לקבוע אם התרחשה אפליה  
בתהליך ההעסקה. אם אכן התרחשה אפליה, זו הפרה של  
המדיניות שלנו ושל החוק.

ההגדרה של **הטרדה** עשויה להיות שונה במקומות שונים, אבל לרוב היא מתייחסת להתנהגות בלתי רצויה הקשורה למאפיינים מוגנים על פי חוק ושיוצרת סביבת עבודה עוינת או פוגענית. הטרדה עשויה להיות מילולית, פיזית או ויזואלית. היא יכולה להיות מינית או לא-מינית. דוגמאות לכך כוללות עלבונות, שפה פוגענית, איומים, הפחדות, השמצות, בדיחות או תמונות וסרטונים בלתי הולמים או התנהגות בלתי רצויה הכוללת נגיעות, פלירטוט מיני, חיזור או הצעות. כולנו אחראים למנוע הטרדה במקום העבודה. אם אתה חווה, רואה או חושד בקיומה של התנהגות שמפרה את המחויבות שלנו למקום עבודה מכבד, השמע את קולך.

## משאבים

• [מדיניות למניעת הטרדה](#)

## הגנה על נתונים ופרטיות

כל אחד מאיתנו הוא ייחודי והנתונים שלנו הם אישיים. בתחום הנתונים האישיים, כשאנחנו אומרים מה אנחנו מתכוונים לעשות וכשאנחנו עושים את מה שאנחנו אומרים, אנחנו יוצרים אמון בכל מקום שבו אנחנו מנהלים עסקים. אנחנו מקפידים על שימוש אחראי בנתונים כשאנחנו מצייתים לכל חוקי הפרטיות וההגנה על נתונים.

## אנחנו מגנים על מידע אישי

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- להשתמש רק בכמות הנתונים האישיים הנחוצה למטרות עסקיות ולמחוק את הנתונים לאחר השגת המטרות הללו
- לנהוג בהתחשבות ובאחריות מבחינת ההגנה על נתונים אישיים והשיתוף שלהם תוך שימוש באמצעי אבטחה סבירים למניעת אובדן, שימוש לרעה או גישה בלתי מורשית
- לדווח בזריזות על כל פריצה אפשרית לנתונים (גישה בלתי מורשית או חשיפה) למשרד הגלובלי לפרטיות נתונים

### חומר למחשבה



**מידע או נתונים אישיים** כוללים מידע שיכול לשמש באופן סביר לזיהוי, ליצירת קשר או לאיתור של אדם כלשהו באופן ישיר או עקיף. דוגמאות לכך כוללות מספרי טלפון, כתובות דוא"ל, פרטי בנק או פרטים פיננסיים, מספרי זיהוי ממשלתיים, מידע רפואי, נתונים ביומטריים, גזע ומוצא אתני, בין השאר. זכור, מה שנחשב למידע אישי משתנה ממדינה למדינה, אז אם אינך בטוח, בקש הנחיות מצוות הפרטיות בכתובת [DataPrivacy@adm.com](mailto:DataPrivacy@adm.com)

### משאבים

- [תנאי מדיניות פרטיות של הנתונים](#)



# השפעה חיובית על העסקים שלנו

אנחנו משיגים מצוינות

יש לנו יושרה

אנחנו מצייתים לחוק

אנחנו מקפידים על שקיפות

אנחנו לוקחים אחריות

אנחנו מתקשרים בצורה ברורה וזהירה

אנחנו מקפידים על עבודת צוות

## איכות ובטיחות של מוצרים

בכל יום, ברחבי העולם, אנחנו מפגינים את המחויבות שלנו למצוינות כשאנחנו מספקים מוצרים ושירותים באיכות גבוהה. אנחנו משיגים מצוינות כשאנחנו מצטיינים בתחום העשייה שלנו ועושים מאמצים להמשיך ולהשתפר.



אנחנו משיגים  
מצוינות

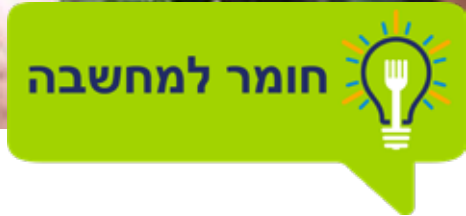
כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- להכיר ולקיים את החוקים, התקנות, כללי המדיניות והנהלים בנושא איכות ובטיחות מזון שחלים על המוצרים שלנו
- לספק שירות מצוין ללקוחות באופן קבוע
- להבין כיצד המעשים שלנו עשויים להשפיע ישירות על הבטיחות והאיכות של המוצרים והשירותים שלנו, כולל המזון שבני המשפחה והלקוחות שלנו צורכים
- לחפש אחר דרכים להמשיך ולהשתפר
- להשמיע קול מיד כשאנחנו מבחינים במשהו שלא עומד באמות המידה שלנו

## משאבים

- [המדיניות בנושא איכות ובטיחות מזון](#)
- [המערכת לניהול האיכות ובטיחות המזון](#)
- [איכות ב-ADM](#)





תוכנית האיכות ובטיחות המזון שלנו מבוססת על שלושה עמודי תווך:



ש'

נראה לי שהבחנתי במשהו שנפל לתוך המוצר שאחד מהעמיתים שלי בדק. כשאמרתי לו, הוא לא נראה מוטרד ופשוט הלך משם. קשה לי לדעת בוודאות מה ראיתי, אבל מטריד אותי לחשוב שהמוצר עלול להיות מזהם. מה עלי לעשות?

ת'

עליך לדווח מיד על התקרית למנהל או לממונה. כך ניתן יהיה לעצור את המוצר המושפע ולחקור את התקרית.

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות

## ספרים ורשומות/בקורות פנימיות

ערך היושרה שאנחנו מיישמים מחייב אותנו לנהוג ביושר ובכנות בכל מצב, לרבות ניהול ספרים ורשומות מדויקים. הספרים והרשומות שלנו מהווים את הבסיס לקבלת החלטות עסקיות שקולות ולהקפדה על היושרה של הדוחות הכספיים וההצהרות שאנחנו מפרסמים לציבור.



כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לנהל ספרים ורשומות מלאים, מדויקים ועדכניים ביחס לתחומי האחריות שלנו
- לפעול לפי כל הבקורות הפנימיות, כללי המדיניות הרלוונטיים בנושא הנהלת חשבונות והדרישות המשפטיות או הרגולטוריות
- לציית למדיניות בנושא ניהול רשומות מבחינת השמירה וההשמדה של מסמכי החברה כראוי
- לשתף פעולה עם מבקרים, חוקרים ורגולטורים פנימיים וחיצוניים
- לדווח בזריזות למבקר הראשי או למחלקת הציות על כל שגיאה או חריגה ממשית או חשודה בתחומי הנהלת חשבונות או ביקורת או על הפרות של בקורות פנימיות



כל מי שמסלף או מזייף מידע במתכוון בספרים וברשומות שלנו, או מסייע לאנשים אחרים לעשות זאת, מעורב למעשה בהונאה. הונאה מנוגדת לחוק ולקוד ההתנהגות שלנו, ועלולה להוביל להטלת חבות משפטית על האנשים המעורבים.


אם צפויה חקירה ממשלתית, ההנהלה המקומית חייבת לפנות למחלקת הציות לפני שתתקדם בנושא.

אם ידוע לך שיש ברשותך מסמכים שאולי יהיו רלוונטיים לתביעה משפטית או לחקירה ממשלתית, אל תשנה, אל תסתיר ואל תשמיד אף אחד מהמסמכים הללו.

## משאבים

- [המדיניות בנושא ניהול רשומות](#)
- [מדיניות למניעת שחיתות](#)



חומר למחשבה 

ש'ת'

אם העבודה שלי לא קשורה לכספים או להנהלת חשבונות, האם עליי לדאוג למידת הדיוק של הספרים והרשומות שלנו?

כן. בנוסף לדוחות הפיננסיים שלנו, רשומות יכולות להיות כל דבר שמתעד פעילות עסקית, החלטה או עסקה כגון תלושי שכר, כרטיסי שעות, דוחות נסיעות והוצאות, רשומות מדידה וביצועים, רשומות של לקוחות וספקים ורשומות של תכנון והנדסה. כולנו אחראים לוודא שהמידע שאנחנו מגישים במסגרת כל רשומות החברה הוא מלא, מדויק, עדכני ומובן.

ש'

ת'

אחד מהעמיתים שלי התחייב להוציא 30,000 דולר על שירותים מספק מסוים בשנה הבאה. הואיל ומגבלת ההוצאות שלו היא 25,000 דולר, הוא ביקש ממני ליצור שתי הזמנות רכש במקום אחת כדי שהוא לא יצטרך לבקש אישור מגורם בדרג גבוה. האם זה תקין?

לא, הפעולה הזו תאפשר לעמית שלך להפר בקרות פנימיות חשובות שמיועדות לוודא שכל העסקאות מורשות כראוי. עליך להסביר לו את הנושא ולדבר עם המנהל שלך כדי לוודא שהמקרה לא יחזור על עצמו.

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



## אנחנו מצייתים לחוק

כל אחד מאיתנו אחראי להכיר, להבין ולקיים את החוקים והתקנות הרלוונטיים לעבודה שאנחנו מבצעים מטעם החברה. אין לנו אפשרות להתייחס בקוד לכל החוקים הרלוונטיים לעסקים שלנו, אבל כללנו כמה מהחוקים החשובים ביותר כדי שכולנו נבין אותם. החוקים האלה יכולים להיות מורכבים והם משתנים ממדינה למדינה, ולכן אם יש לך שאלות או חששות לגבי המעשה הנכון, התייעץ עם המחלקה המשפטית או עם מחלקת הציות לפני שתפעל.

## תחרות הוגנת ומסחר הוגן

אנחנו שואפים להתחרות במלוא המרץ על הזדמנויות עסקיות ומכירות, אבל עלינו לפעול תמיד בדרך הנכונה. כלומר, אנחנו מתחרים באופן הוגן בשוק ומצייתים לחוקים המקדמים תחרות חופשית והוגנת. החוקים האלה, הנקראים חוקי התחרות או ההגבלים העסקיים, משתנים ממדינה למדינה אבל לרוב הם אוסרים על פעילויות שעלולות להגביל את התחרות.



מותר לנו לאסוף מודיעין תחרותי באופן הולם, כאשר המידע זמין לציבור או מגיע לידינו בצורה הולמת. אסור לנו לנסות להשיג מידע סודי או קנייני של המתחרים באופן ישיר או באמצעות שיטות בלתי חוקיות או בלתי אתיות.



הפרות של חוקי התחרות או ההגבלים העסקיים עלולות להוביל להטלת עונשים פליליים וכן פיצויים אזרחיים משמעותיים הן מבחינת החברה והן מבחינת האנשים המעורבים, ולכן אם יש לך שאלות, בקש הנחיות ממחלקת הציוד.

עלינו להיזהר מאוד בכל פעם שאנחנו מקיימים אינטראקציה עם מתחרים כדי שלא ליצור רושם שאנחנו מעורבים בדיונים או בהסכמים בלתי הולמים. אפילו מראית עין של הפרת חוקי התחרות עלולה להוות בעיה.

אסור לנו להגיע להסכמים רשמיים או בלתי רשמיים עם לקוחות, ספקים או שותפים עסקיים אחרים שעלולים להגביל את התחרות בצורה בלתי הוגנת, ואסור לנו להשתתף בכל התנהגות פוגענית אחרת.

אנחנו חייבים תמיד לנהוג בצורה הוגנת ואתית במכירות ובשיווק. כלומר, אנחנו מדגישים את איכות המוצרים והשירותים שלנו בצורה מדויקת, ולעולם לא אומרים דברים כוזבים, משמיצים או מטעים לגבי המתחרים או המוצרים והשירותים שלהם.

## משאבים

- [המדיניות בנושא הגבלים עסקיים ותחרות](#)
- [המדיניות בנושא פרסום וקידום מכירות](#)

חומר למחשבה



**אל תעשה:**

אל תדבר על מחירים, שווקים, אזורים,  
ייצור או פרטי לקוחות עם המתחרים



אל תאמר דברים כוזבים או מטעים לגבי  
המוצרים או השירותים שלנו או של  
המתחרים



אל תגיע להסכמים שיוצרים רושם שהם  
מגבילים את התחרות



**עשה:**

התחרה בצורה אגרסיבית אבל הוגנת



השג הזדמנויות עסקיות על סמך הצהרות  
כנות ומדויקות לגבי האיכות של המוצרים  
והשירותים שלנו



השג מידע תחרותי באמצעות עבודה  
יסודית ולא באמצעות שיטות בלתי חוקיות  
וברלתי אתיות



## מאבק בשחיתות

אנחנו מחויבים לנהל עסקים מתוך יושרה ולפעול למניעת שוחד ושחיתות ברחבי העולם. בתור חברה גלובלית, אנחנו מצייתים לחוקים למניעת שחיתות בכל מדינה שבה אנחנו מנהלים עסקים.



הכללים האלה חלים גם על כל מי שפועל או מנהל עסקים בשמנו, כגון יועצים, סוכנים, נציגים, קבלני משנה ושותפים ביוזמות משותפות. זה פשוט – אם אסור לנו לעשות משהו, גם להם אסור. אנחנו חייבים להקפיד על בחירת שותפים עסקיים שמצייתים לאמות המידה שלנו לניהול עסקים תוך ציות לחוק, הואיל ואנחנו עשויים לשאת באחריות למעשים שלהם.

אם אתה חושד שאירע שוחד או תשלום אסור אחר, הודע מיד למנהל שלך ולצוות הציות.

אסור לנו להציע, לתת או לקבל משהו בעל ערך ממישהו או למישהו בניסיון להשיג יתרון עסקי בלתי הולם או להשפיע באופן בלתי הולם על החלטה עסקית. כדי להבטיח יושרה ושקיפות בספרים וברשומות שלנו, אנחנו מוודאים שכל התשלומים והעסקאות מתוארים במדויק ומתועדים כהלכה.

במצבים מסוימים, פקידי ממשל בדרגה נמוכה עשויים לבקש תשלומי זירוז, או "תשלומים לקידום תהליכים", להשלמה או לזירוז של פעולות ממשלתיות שגרתיות שאינן נתונות לשיקול דעת. יש מקומות שבהם אנחנו מנהלים עסקים ושבהם תשלומי זירוז אינם מהווים עברה על החוק, אבל אנחנו מבקשים להימנע מהם בכל לשון של בקשה. יש להשיג אישור ממחלקת הציות לפני הצעה, הבטחה, אישור או ביצוע של תשלום שכזה, גם אם מדובר בסכום קטן.

## משאבים

- [מדיניות למניעת שחיתות](#)
- [מרכז המשאבים למניעת שחיתות](#)
- [טופס בקשה לאירוח או להענקת מתנה לפקיד ממשל](#)



**חומר למחשבה**



**ש' ת' ש' ת' ש' ת'**  
מי נחשב לפקיד ממשל או לפקיד ציבור?

לפי חוק, ההגדרה של פקיד ממשל או ציבור היא רחבה, והיא כוללת:

- פקידים ועובדים בכל דרגה בממשלה
- פקידים ומועמדים של מפלגות פוליטיות
- עובדים של ארגונים ציבוריים בינלאומיים (כגון האומות המאוחדות)
- עובדים של ישויות בבעלות או בשליטה של הממשלה
- בני משפחה של כל האנשים שצינו קודם לכן

האם מותר לי לתת מתנה לעובד ממשל?

האינטראקציה עם פקידי ממשל כפופה לכללים מיוחדים. עליך לקבל אישור ממחלקת הציות באמצעות טופס הבקשה לאירוח או להענקת מתנה לפקיד ממשל לפני שתוכל להציע מתנות, ארוחות או אירוח בשווי כלשהו לפקיד ממשל.

מה נחשב לשוחד?

"שוחד" מוגדר בתור כל דבר בעל ערך שניתן או מוצע מתוך כוונה להשפיע על המקבל לפעול לטובת עובד או אדם כלשהו. שוחד יכול לכלול תשלומים כספיים, כגון מזומן או משהו שווה ערך למזומן, אחוזים מעסקאות, עמלות מוגזמות וכן דברים אחרים בעלי ערך כגון מתנות, נסיעות ואירוח מופרזים, הצעות עבודה או יחס מועדף אחר.

**לחץ כאן**

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות

## אנחנו מצייתים לחוק

### עבודה עם לקוחות ממשלתיים

אנחנו מבינים שהכללים החלים על ניהול עסקים עם ממשלות נוטים להיות קפדניים ומורכבים יותר מהכללים החלים על מכירות ללקוחות מסחריים. בעת מכירה, קנייה, התמקחות ועבודה מול לקוחות ממשלתיים, עלינו לציית בקפדנות לדרישות הללו. אם אתה עובד על חוזים ממשלתיים או מקיים קשרים עם פקידי ממשל, הקפד להבין היטב את הכללים המשפטיים והתנאים החוזיים המיוחדים שחלים על הקשר הייחודי הזה. אם יש לך שאלות, פנה למחלקת הציות.



## אנחנו מציינים לחוק

### מניעת הלבנת כספים

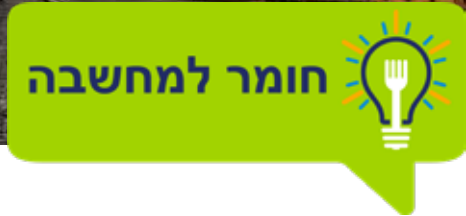
אנחנו מנהלים עסקים רק עם גורמים שמחויבים כמונו ליושרה ולציות לחוק. לא ננהל עסקים בידועין עם גורמים המעורבים בפעילויות לא חוקיות כמו שוחד, הונאה, מימון טרור או הלבנת הון. הבקורות והתקנות למניעת הלבנת הון הן חלק בלתי נפרד מהמאבק בטרור ובפשע המאורגן. אנחנו מציינים לכל החוקים למניעת הלבנת הון בכל מדינה שבה אנחנו מנהלים עסקים. כולנו אחראים להכיר את הלקוחות והשותפים העסקיים שלנו ולערוך בדיקות נאותות הולמות כדי לוודא שהם עומדים בציפיות הללו.

### משאבים

• [מדיניות למניעת הלבנת הון](#)



**הלבנת הון** מתרחשת כאשר כסף שהושג במסגרת פעילות פלילית כגון טרור, סחר בסמים או הונאה מעובד באמצעות עסקאות מסחריות לגיטימיות כדי להסתיר את מקורו, להימנע מדיווח עליו או להעלים מס.



סימנים העלולים להעיד על הלבנת הון כוללים:

- ניסיונות של הלקוח למסור מידע כוזב או אנונימי כדי לפתוח חשבון, או סירוב למסור מידע שהתבקש
- תשלומים שמועברים או מתבקשים במטבעות שונים מאלה שצוינו בחוזה, או בקשות לשלם יותר ממה שצוין בחוזה
- הזמנות, רכישות או תשלומים חריגים או שאינם תואמים לתחום העיסוק או לעסקים של הלקוח
- תשלומים בשמו של הלקוח מצד אדם בלתי מוכר או אנונימי או מחשבון חריג שאינו חשבון עסקי
- מבנה עסקאות המיועד להתחמק מדרישות הדיווח בכל שטחי השיפוט הרלוונטיים
- דפוס חריג של עסקאות, כגון רכישה גדולה מאוד של מוצרים או תווי קנייה, או תשלומים חוזרים במזומן

אם אתה נתקל באחד מסימני האזהרה האלה, פנה למחלקת הציות.



לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



## סחר בינלאומי

אנחנו שולחים מוצרים ושירותים למדינות בכל העולם, ועלינו לציית לכל החוקים והתקנות החלים בנוגע לסחר בינלאומי במדינות שבהן אנחנו מנהלים עסקים.



## אנחנו מצייתים לחוק

החוקים והתקנות האלה חלים על התנועה של מוצרים, שירותים, מידע או טכנולוגיות בין מדינות, והם כוללים:

- בקרות יבוא ויצוא
- סנקציות פוליטיות וכלכליות שמגבילות את הסחר עם מדינות, גורמים או אנשים מסוימים
- חוקים למניעת חרם שאוסרים עלינו להשתתף בחרם מצד מדינה אחרת שלא אושר על ידי ארצות הברית

תקנות הסחר הן מורכבות וכפופות לשינויים, וההפרות עלולות לעלות ביוקר. לרוב הן חלות לא רק על העסקים ש-ADM מנהלת ישירות, אלא גם על עסקים עקיפים שמנהלות חברות בשרשראות האספקה וברשתות ההפצה שלנו. אם יש לך שאלות, התייעץ עם צוות הציות לתקנות הסחר לפני שאתה פועל.



## חומר למחשבה



**סנקציות כלכליות** הן חוקים שמעבירות ממשלות במטרה להגביל את הסחר הבינלאומי. לרוב הן חלות לא רק על העסקים ש-ADM מנהלת ישירות, אלא גם על עסקים עקיפים שמנהלות חברות בשרשראות האספקה וברשתות ההפצה שלנו.

**חוקים למניעת חרם** אוסרים על הציות לסנקציות כלכליות מסוימות של מדינות אחרות. בפועל, החוקים למניעת חרם עוסקים בדרך כלל בחרם הערבי על ישראל.

עין במדיניות של ADM בנושא סנקציות סחר ומניעת חרם ולמד להכיר את המדינות והאזורים שמהווים סיכון רב יותר, וציית לנהלים המתאימים כשאתה נתקל בסימני אזהרה.

אנחנו מוכרים מוצרים לספק מסוים אבל נראה לי שהוא מוכר אותם מחדש לחברה שאסור לה לקנות מוצרים ישירות מ-ADM בגלל סנקציות כלכליות. האם זה מעורר דאגה?

כן. סנקציות כלכליות חלות בדרך כלל גם על ניהול עסקים עקיף. אם אנחנו יודעים או צריכים להיות מודעים לכך שצד שלישי או מפיץ כלשהו מפר סנקציות כלכליות, זה עלול לסבך את ADM. עיין במדיניות של ADM בנושא סנקציות סחר ומניעת חרם ופנה למחלקת הציות או למחלקת המשפטית אם יש לך שאלות או חששות לגבי מצב מסוים.

ש'  
ת'

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות

## משאבים

• [המדיניות בנושא סנקציות סחר ומניעת חרם](#)



## אנחנו מצייתים לחוק

### סחר במידע פנים

במסגרת העבודה בחברה, ייתכן שניתקל במידע פנים מהותי לגבי ADM או אחד מהשותפים העסקיים שלה. עלינו לזכור את הדברים הבאים:

- אסור לנו לקנות או למכור מניות של ADM או של כל חברה אחרת על סמך מידע פנים
- אסור לנו לספק מידע פנים או לתת "טיפ" לבני משפחה, לחברים או לאנשים אחרים
- עלינו להימנע אפילו ממראית עין של הפרת הכללים הללו

החוק ומדיניות החברה אוסרים על סחר על סמך מידע פנים או סיוע לאנשים אחרים באמצעות "טיפ", ומעשים אלה עלולים להוביל להשלכות חמורות עבור האנשים המעורבים. אם אינך בטוח אם מידע מסוים נחשב למידע פנים מהותי, או אם יש לך שאלות לגבי החוקים והתקנות החלים על סחר בניירות ערך, פנה למחלקה המשפטית לפני שתפעל.





**מידע פנים מהותי** הוא מידע שאינו ידוע עדיין לציבור (פנים), ושהמשקיעים יתחשבו בו בעת קבלת החלטות לגבי קנייה או מכירה של מניות (מהותי). כמה דוגמאות למידע פנים מהותי כוללות תוצאות פיננסיות שלא פורסמו, מיזוגים או רכישות פוטנציאליים, מוצרים חדשים או חידושים אחרים וכן שינויים בהנהלה הבכירה, בין השאר.

## משאבים

- [המדיניות בנושא סחר במידע פנים](#)
- [המדיניות בנושא תקנת גילוי נאות](#)



## אנחנו מצייתים לחוק

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לנהל עסקים מתוך יושרה ותוך ציות לחוק;
- להתחרות באופן הוגן
- לקדם שקיפות ולעשות מאמצים כדי למנוע שוחד ושחיתות
- לבצע בדיקות נאותות כדי להכיר את הלקוחות והשותפים העסקיים ולפקח עליהם
- לפעול לפי הכללים להתנהלות מול לקוחות ממשלתיים ולסחר בניירות ערך
- לבקש עזרת מומחים אם יש לנו שאלות לגבי החוקים החלים על העסקים שלנו



## ניגודי עניינים

אנחנו חייבים תמיד לפעול לטובת  
החברה ולהימנע מניגודי עניינים בפועל  
או למראית עין.



## אנחנו מקפידים על שקיפות

**ניגוד עניינים** יכול להתרחש כתוצאה מכל מצב שבו האינטרסים האישיים שלנו, כולל אלה של בני משפחה, חברים ושותפים, עלולים להפריע ליכולת שלנו לקבל החלטות עסקיות שקולות ואובייקטיביות בשמה של החברה. אם אתה חושב שאתה מעורב בניגוד עניינים פוטנציאלי, עליך להצהיר על המצב בצורה שקופה וללא דיחוי בפני הממונה עליך ובפני מחלקת הציות באמצעות **הכלי להצהרה**. ניתן להימנע לגמרי מרוב ניגודי העניינים או לפתור אותם בקלות אם מצהירים עליהם בצורה מהירה והולמת.



## משאבים

- [מדיניות ניגודי העניינים](#)
- [מרכז המשאבים בנושא ניגודי עניינים](#)
- [כלי ההצהרה על ניגודי עניינים](#)
- [המדיניות בנושא איסור על ספקולציות](#)
- [טופס בקשה לאירוח או להענקת מתנה לפקיד ממשל](#)

## מתנות עסקיות ואירוח עסקי

האינטראקציה עם פקידי ממשל כפופה לכללים מיוחדים. עליך לקבל אישור ממחלקת הציות באמצעות **טופס הבקשה לאירוח או להענקת מתנה לפקיד ממשל Form** לפני שתוכל להציע מתנות, ארוחות או אירוח בשווי כלשהו לפקיד ממשל.

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לפעול לטובת החברה ולהימנע ממצבים שעלולים ליצור ניגודי עניינים
- להשתמש במתנות ובאירוח בצורה אחראית
- לנהוג בשקיפות ולהצהיר מיד על ניגודי עניינים פוטנציאליים

מתנות עסקיות ואירוח עסקי יכולים לשמש לחיזוק קשרים עסקיים, אבל אנחנו חייבים להתנהל באופן בלתי תלוי ואובייקטיבי ואסור לנו להשתמש במתנות או באירוח בתמורה לטובות הנאה או כדי להשפיע באופן בלתי הולם על החלטות עסקיות. לרוב, מתנות ואירוח מקובלים:

- הם צנועים ואינם יוצרים ניגוד עניינים בפועל או למראית עין
- ניתנים ומתקבלים בצורה פתוחה ושקופה
- אינם תכופים ותואמים לנהלים העסקיים המקובלים
- אינם מוענקים לפי בקשה
- אינם כוללים כסף מזומן, תווי קנייה או פריטים אחרים שווי-ערך למזומן
- אינם כוללים הנחות מספקים או משותפים עסקיים שאינן זמינות לציבור הרחב
- לא מוצעים או מתקבלים במהלך משא ומתן פעיל
- אינם מהווים עברה על החוק או על מדיניות החברה של כל הצדדים המעורבים





העקרונות להימנעות מניגודי עניינים:

- אל תשתמש בעמדה שלך ב-ADM כדי להועיל לעצמך או לאנשים אחרים באופן שמתחרה עם ADM או שעלול להיראות כבלתי הולם, כגון ספקולציה אישית בסחורות חקלאיות ש-ADM מעבדת
- אל תעבוד בחברה שמתחרה ב-ADM
- הקפד להבין ולקיים את דרישות ההצהרה לפני כל השקעה בחברה שמתחרה ב-ADM או מנהלת עסקים עמה
- אל תקבל החלטות לגבי בחירה או הערכה של ספקים אם בן משפחה או מישהו שנמצא איתך בקשר אישי קרוב מעורב בעניין
- אל תערב מתנות או אירוח בקשר עם ספקים או לקוחות כאשר הם עלולים להשפיע על שיקול הדעת העסקי שלך או ליצור ניגוד עניינים באופן אחר
- אל תפקח על החלטות תעסוקתיות ואל תקבל אותן אם הן קשורות לבני משפחה או לאנשים שיש לך איתם קשר אישי קרוב

- הקפד לקבל אישור ממחלקת הציות לפני שאתה מסכים לכהן בתור מנהל או דירקטור בעסק חיצוני או במועצת מנהלים של מלכ"ר כלשהו
- הקפד לוודא שכל עבודה נוספת או פעילות בעסק חיצוני אינה מפריעה ליכולת שלך לבצע את העבודה שלך ב-ADM
- אל תשתמש במידע, בנכסים או במשאבים של ADM להפקת רווח אישי או כדי לעזור לאנשים אחרים להפיק רווח בלתי הולם

זכור, חלק מהעקרונות האלה חלים גם על בני המשפחה שלנו ועל האנשים שאיתם יש לנו קשר אישי קרוב. לפעמים קשה לזהות ניגודי עניינים והם עשויים לצוץ בכל רגע. אם אינך בטוח לגבי מצב מסוים, שוחח עם המנהל שלך, עם מישהו ממחלקת משאבי אנוש או עם עובד במחלקת הציות.



## אנחנו לוקחים אחריות

### הגנה על נכסי החברה

אנחנו אחראים להשתמש בנכסי החברה ביעילות ולמטרות עסקיות, ולא לטובתנו האישית. אנחנו חייבים לקחת בעלות ואחריות כדי להגן על הנכסים האלה מפני אובדן, נזק, גנבה, בזבז או שימוש לרעה. הנכסים הללו כוללים נכסים פיזיים ופיננסיים כגון ציוד, חומרי אספקה, מתקנים, מערכות IT וכספים, וכן מידע סודי וקנייני.

**המידע הסודי והקנייני שלנו** הוא זה שמאפשר לנו לבלוט מול המתחרים והוא אחד מהנכסים החשובים ביותר שיש לנו. המידע הזה כולל את הקניין הרוחני שלנו (זכויות יוצרים, פטנטים, סודות מסחריים), נתונים פיננסיים, נתוני תמחור, אסטרטגיות שיווקיות, עלויות, פרטי מוצרים ומתכונים, נתונים טכניים וידע טכני, תהליכים, פריסה ותכנון של ציוד ומכונות, נתונים אישיים של עובדים, נתונים של לקוחות וספקים, מסמכים משפטיים וחוזים ומידע וחומרים אחרים שאינם זמינים לציבור. אסור לנו לחשוף מידע סודי בפני אנשים מחוץ לחברה והאיל וזה עלול לסכן את היתרון התחרותי שלנו, לפגוע במוניטין החברה או להשפיע על תוצאות פיננסיות.

יש לנקוט אמצעי אבטחה מיוחדים כדי **למנוע גישה בלתי מורשית למידע** הכלול במערכות מחשבים, במכשירים אלקטרוניים ניידים, במחשבים ניידים, בטלפונים ניידים ובאמצעים טכנולוגיים אחרים.

### משאבים

- [המדיניות בנושא שימוש מקובל](#)
- [תנאי מדיניות פרטיות של הנתונים](#)

## חומר למחשבה



כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לקחת אחריות ולהתייחס לנכסי החברה בזהירות, ולהגן עליהם מפני בזבוז, נזק, שימוש לרעה או גנבה
- להפעיל שיקול דעת ולהגביל שימוש אישי במחשבים ובמכשירי טלפון כדי שלא להפריע למטלות שלנו בעבודה, ולעולם לא להשתמש בהם למעשים פוגעניים או בלתי חוקיים או באופן שמפר את מדיניות החברה
- לאחסן כראוי את כל המידע הסודי במקומות בטוחים ומאובטחים, להשתמש בו רק למטרות עסקיות מורשות ולשתף אותו רק עם אנשים שזקוקים לו למטרות עסקיות
- לכבד את הסודיות וזכויות הקניין הרוחני של שותפים עסקיים שמפקידים את המידע שלהם בידינו
- לאבטח מחשבים ניידים בצורה פיזית, להשתמש בסיסמאות סודיות וחזקות, לנקוט אמצעי זהירות הולמים בעת הגישה לאינטרנט, להתקין תוכנות מורשות בלבד ולשים לב למזימות דיוג או להתקפות סייבר פוטנציאליות אחרות

## ש'ת

איך אדע אם המידע שאני עובד עליו הוא מידע סודי?

לרוב, מידע שכזה מסומן בתור מידע פנימי, סודי או מוגבל. אם לא, שאל את עצמך את השאלות הבאות:

- האם המידע הזה ידוע מחוץ לחברה?
  - האם זה מידע קנייני שלנו או של אחד מהלקוחות, מהספקים או מהשותפים העסקיים שלנו?
  - האם הוא כפוף להסכם סודיות?
  - האם החברה, או אדם כלשהו, ייפגעו או יפסידו משהו אם המידע יגיע לידיהם של אנשים אחרים?
- אם התשובה לאחת מהשאלות חיובית, יש להתייחס למידע בתור מידע סודי ולהגן עליו כראוי. זכור, האחריות שלנו להגן על מידע סודי נמשכת גם לאחר שאנחנו עוזבים את החברה.



## אנחנו מתקשרים בצורה ברורה וזהירה

### תקשורת פנימית וחיצונית/מדיה חברתית

אנחנו מקפידים על עבודת צוות כשאנחנו מתקשרים בצורה יעילה ומשתפים פעולה עם עמיתים, לקוחות וספקים ברחבי העולם. אנחנו עושים זאת מדי יום בדוא"ל, בהודעות טקסט, בהודעות מיידיות ובאמצעים אחרים. חשוב תמיד להתנסח בזהירות ולתקשר בצורה מקצועית, עובדתית ומכבדת.

המדיה החברתית ואתרי הרשתות החברתיות שינו את האופן שבו רבים מאיתנו משתפים מידע והם יצרו הזדמנויות חדשות לתקשורת ולשיתוף פעולה. ניתן להשתמש בהם לקידום החברה ולשיפור המוניטין שלנו, אבל קיים גם פוטנציאל לפגיעה בחברה, בשותפים עסקיים ובעובדים ולכן יש לנהוג בזהירות.

ייתכן שנקבל בקשות למידע על החברה מגורמים בתקשורת, מהקהילה הפיננסית או מגורמים חיצוניים אחרים. כדי לוודא שהחברה מיוצגת באופן עקבי ומדויק בפני הציבור, צוות התקשורת החיצונית חייב לאשר תקשורת שכזו עם גורמים חיצוניים.





כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לתקשר באופן מכובד ושאינו מפר את הקוד או את מדיניות החברה
- להגן על המידע הסודי של העובדים, החברה והשותפים העסקיים
- לפנות לצוות התקשורת החיצונית לקבלת הנחיות לפני שאנחנו מגיבים לבקשות למידע מגורמים חיצוניים
- לזכור שהתקשורת האלקטרונית יוצרת רשומות קבועות ונגישות שעלולות להשפיע על מוניטין העובדים והחברה



## משאבים

- [המדיניות בנושא תקשורת חיצונית](#)
- [המדיניות בנושא מדיה חברתית](#)
- [המדיניות בנושא פרסום וקידום מכירות](#)



ש'  
ת'

חברת הפקות פנתה אליי לגבי סרט תיעודי שהיא מצלמת. המפיק אמר שמחלקת התקשורת החיצונית אישרה לו לשוחח איתי. האם מותר לי לשוחח איתו?

לא. אם מחלקת התקשורת החיצונית אישרה הזדמנות תקשורתית שאתה מתבקש להשתתף בה, מישהו מהמחלקה יודיע לך ויעבוד איתך ישירות. עליך לבקש את פרטי הקשר של המפיק ולהודיע למחלקת התקשורת החיצונית על השיחה.

ש'  
ת'

אני חבר במועצת המנהלים של איגוד מקצועי בתחום והתבקשתי להעביר מצגת מטעמו. האם אני זקוק לאישור ממחלקת התקשורת החיצונית לפני העברת המצגת?

כן. אם התבקשת להציג משהו לציבור בשם איגוד מקצועי, עליך לבקש אישור ממחלקת התקשורת החיצונית לפני שתסכים, ומחלקת התקשורת החיצונית חייבת לבחון את המצגת מראש.

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



## אנחנו מקפידים על עבודת צוות

### עבודה עם גורמי צד שלישי

כפי שאנחנו מקפידים על עבודת צוות בתוך החברה כדי לוודא שבצליח יחד, אנחנו מבינים שגם קשרים חזקים ותקינים עם ספקים ושותפים עסקיים הם קריטיים להצלחה שלנו. אנחנו מצפים מהספקים ומהשותפים העסקיים שלנו להיות מחויבים כמונו לניהול עסקים הוגן, אתי ומתוך ציות לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים ולמסמך הציפיות של ADM מספקיה. אנחנו מבצעים תהליכי סינון ראשוניים של שותפים עסקיים פוטנציאליים ועשויים לבצע בדיקות נאותות ולפקח על הפעילות שלהם לצורך מטרות שונות, כולל ציות לנהלים למניעת שחיתות.

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לבחור את הספקים על סמך קריטריונים עסקיים אובייקטיביים כגון איכות, שירות ועלות, תוך הימנעות מניגודי עניינים
- להתייחס לשותפים באופן הוגן, ולעולם לא לעסוק בהתנהלות בלתי הוגנת כגון מניפולציה, מצג שוא, הסתרת עובדות או שימוש לרעה במידע סודי
- להבהיר את מסמך הציפיות של ADM מספקיה בפני הספקים והשותפים העסקיים שאנחנו עובדים איתם
- להשמיע קול אם אנחנו חושבים שספק או שותף עסקי כלשהו אינו עומד בציפיות

### משאבים

- [הציפיות של ADM מספקיה](#)
- [נוהל לטיפול באי-ציות של ספקים](#)

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



**חומר למחשבה**

אנחנו מצפים מהספקים שלנו:

לציית לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים, כולל אלה הקשורים למניעת שחיתות, למניעת הלבנת הון, למניעת מימון טרור ולסנקציות סחר



לנהל ספרים, רשומות וחשבונות מדויקים בנוגע לעסקים שלנו



להימנע מניגודי עניינים ולציית להנחיות בנושא מתנות, ארוחות ואירוח



לתמוך בזכויות אדם ולקדם אחריות סביבתית



להגן על המידע הסודי שלנו, כולל נתונים אישיים וקנייניים



לספק מוצרים ושירותים בטוחים, שעומדים במפרטים המוסכמים ושמציינים לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים





# השפעה חיובית בקהילה הגלובלית

אכפת לנו מאחרים  
אנחנו דואגים לסביבה  
אנחנו אזרחים טובים





# אכפת לנו מאחרים

## זכויות אדם

המטרה שלנו היא לגלות את כוחו של הטבע כדי לשפר את איכות החיים. לפיכך, אנחנו מתחייבים להגן ולהקפיד על זכויות האדם של עובדי החברה, האנשים המעורבים בשרשרת הערך שלנו והאנשים המתגוררים בקהילות שבהן אנחנו פועלים. אנחנו מצפים מהשותפים העסקיים שלנו להתחייב לנושא כמונו ולהטמיע מדיניות דומה.

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לקדם מקום עבודה בטוח, בריא ומכבד ללא אפליה והטרדה
- לציית לכל החוקים הרלוונטיים בנושא שכר, שעות עבודה ותנאים תעסוקתיים אחרים
- לכבד את הזכות של העובדים להצטרף לאיגודי עובדים, להקים אותם או לא להצטרף אליהם ללא חשש מהתנכלות, מאיומים או מהטרדה
- לאסור על עבודת ילדים ועל כל צורה של עבודת מודרנית, כולל עבודה בכפייה, שעבוד, ניצול וסחר בבני אדם

## משאבים

- [מדיניות זכויות אדם](#)
- [הציפיות של ADM מספקיה](#)
- [נוהל לטיפול באי-ציות של ספקים](#)



**חומר למחשבה** 



**ש'**

לאחר שביקרתי במתקן של אחד מהספקים שלנו, התעורר בי חשד שהספק מעסיק קטינים. מה עלי לעשות?

**ת'**

אנחנו מצפים מהספקים שלנו לציית לחוק ולקיים את המחויבות שלנו לזכויות אדם, כולל איסור על עבודת ילדים. עליך להביע את החשש בפני המנהל שלך או בפני מחלקת הציות כדי שנוכל לחקור אותו כראוי ולנקוט צעדים לתיקון המצב במידת הצורך.

**לחץ כאן**

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



# אנחנו דואגים לסביבה

## קיימות סביבתית

אנחנו יודעים שבריאותם של הסביבה ומשאבי הטבע היא קריטית לעתיד החברה, ושהמחויבות שלנו להתנהלות בת-קיימא תיצור חברה חזקה יותר ועולם טוב יותר. תושייה פירושה שאנחנו מוצאים דרך לעבוד בצורה הנכונה כשאנחנו מבינים את ההשפעה שיש לחברה על הסביבה, ואנחנו עובדים יחד כדי להפחית סיכונים לסביבה ולהקפיד על ניהול עסקים בצורה בת-קיימא.

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- **לציית לכל החוקים, התקנות וכללי המדיניות הרלוונטיים של החברה בנושא סביבה**
- **לחפש אחר דרכים לשפר ללא הרף את המאמצים שלנו**
- **לעודד התנהגות התומכת בקיימות סביבתית מצד לקוחות, ספקים ושותפים עסקיים אחרים**
- **לשמור על הציוד שלנו כדי למנוע דליפות ונזילות**

## משאבים

- [המדיניות להגנה על יערות, מגוון ביולוגי וקהילות](#)
- [הציפיות של ADM מספקיה](#)
- [נוהל לטיפול באי-ציות של ספקים](#)
- [מחויבויות לקיימות](#)

"ADM סוללת את הדרך בעזרת נהלים עסקיים טובים, פתרונות מתקדמים ופעולות מתחשבות שמשפיעות לטובה על הסביבה."



חומר למחשבה 



שמתי לב שאחד מהעמיתים שלי משנה את התאריכים המופיעים על בדיקות וקריאות של הפרשי לחצים הנדרשות להיתר הפליטות שלנו. לא נראה לי שחרגנו מהמגבלות של ההיתר בשלב כלשהו, אבל שינוי התאריך גורם לי להרגיש לא בנוח. מה עלי לעשות?

רשומות מדויקות הן מרכיב קריטי בתוכניות הציות שלנו. עליך להתערב במעשים של העמית שלך. עליך גם לדבר על הנושא עם הממונה עליך. עדיף לזהות ולתקן את הסיבות לבדיקה שלא בוצעה מאשר להציג מצג שווא. ניהול בלתי תקין של רשומות או הצגת מצג שווא עלולים להוביל לצעדי משמעת, לרבות פיטורים.

ש'  
ת'

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



## אנחנו אדריכים טובים

### פעילויות לצדקה/פעילויות פוליטיות

אנחנו מתאמצים לשמר ולחזק את הקהילות שבהן העמיתים שלנו עובדים, חיים ופועלים ולכן אנחנו מממנים יוזמות וארגונים שמקדמים נושאים חברתיים, כלכליים וסביבתיים משמעותיים. אנחנו עושים זאת באמצעות ADM Cares, תוכנית ההשקעה החברתית של הארגון אשר מתאמת בין תרומות לצדקה, התנדבות ושותפויות עם ארגונים שמתמקדים כמונו בקיימות, בביטחון תזונתי ובהשכלה.

החברה עשויה להפגין מעורבות בתהליך הפוליטי או לתרום למועמדים או לקמפיינים פוליטיים רק במקרים המותרים לפי חוק, ועם אישור בכתב מהמנכ"ל או ממחלקת קשרי ממשל.

בנוסף לפעילויות בחסות החברה, העובדים רשאים לבחור להשתתף בפעילויות צדקה או בפעילויות פוליטיות באופן אישי. אם נבחר לעשות זאת, עלינו להשתתף בפעילויות בזמננו החופשי, על חשבוננו, ולהבהיר שאנחנו פועלים באופן פרטי ולא מייצגים את החברה. אסור להשתמש במשאבי החברה, כולל כספים, שעות עבודה, רכוש, ציוד או צוותים, לפעילויות אישיות שכאלה. אסור לנו להפעיל לחץ או לנסות להשפיע על העמיתים שלנו כדי שיתמכו במועמדים או במטרות כלשהם או כדי שיתרמו להם.

כדי להשפיע לטובה, עלינו:

- לשפר את רווחתן של הקהילות שבהן אנחנו פועלים על ידי תמיכה או השתתפות בפעילויות מטעם ADM Cares

### משאבים

- [המדיניות בנושא תרומות ל-ADM Cares](#)



**חומר למחשבה**

אני עובד בקמפיין פוליטי מקומי. האם מותר לי לשלוח מידע על המועמד לעמיתים שלי ולאנשים אחרים תוך שימוש במחשב נייד ובכתובת דוא"ל של החברה?

**ש'  
ת'**

המנהל שלי ביקש ממני לתרום כסף לעמותה שהוא מכהן במועצת המנהלים שלה. אני חושש שהמנהל יכעס אם לא אסכים לתרום כסף. מה עלי לעשות?

**ש'  
ת'**

לא. אתה מוזמן למצוא דרכים להפגין מעורבות בקהילה, אבל אין זה הולם להשתמש בכתובת הדוא"ל שלך בחברה או במשאבי החברה לתמיכה בפעילות פוליטית אישית, ואין זה הולם לבקש תרומות מעמיתים לעבודה. בעת ההשתתפות האישית בפעילויות פוליטיות, עלינו לעשות זאת בזמן החופשי שלנו, באמצעות המשאבים האישיים שלנו, ולהבהיר שאיננו מייצגים את החברה.

תרומות אישיות לצדקה ולמטרות פוליטיות הן החלטה אישית. אף אחד אינו אמור להפעיל לחץ על אנשים אחרים לתרום למטרה כלשהי או לתמוך בה. עליך לפנות לעובד במחלקת משאבי אנוש אם אינך בטוח איך להעלות את הנושא בפני המנהל.

לחץ כאן

לקבלת דוגמאות והנחיות נוספות



# משאבים שימושיים

מדיניות

משאבים נוספים

קו הסיוע ADM Way

אנשי קשר עיקריים

אדמיניסטרציה



## מדיניות

- המדיניות בנושא שימוש מקובל
- המדיניות בנושא תרומות ל-ADM Cares
- המדיניות בנושא פרסום וקידום מכירות
- מדיניות למניעת שחיתות
- המדיניות בנושא מניעת הטרדה
- מדיניות למניעת הלבנת הון
- המדיניות בנושא הגבלים עסקיים ותחרות
- מדיניות ניגודי העניינים
- תנאי מדיניות פרטיות של ה נתונים
- המדיניות בנושא סביבה, בריאות ובטיחות
- המדיניות בנושא תקשורת חיצונית
- המדיניות בנושא איכות ובטיחות מזון
- מדיניות זכויות אדם
- המדיניות בנושא סחר במידע פנים
- המדיניות בנושא תקנים קריטיים לחיים
- המדיניות בנושא איסור על ספקולציות
- מדיניות להגנה על יערות, גיוון ביולוגי וקהילות
- המערכת לניהול האיכות ובטיחות המזון
- המדיניות בנושא ניהול רשומות
- המדיניות בנושא תקנת גילוי נאות
- המדיניות בנושא מדיה חברתית
- הציפיות של ADM מספקיה
- המדיניות בנושא סנקציות סחר ומניעת חרם
- מדיניות בנושא איומים ואלימות במקום העבודה



## משאבים נוספים

בנוסף לכללי המדיניות המופיעים בקישורים לאורך הקוד, ניתן למצוא כללי מדיניות נוספים של החברה **במרכז המדיניות** ב-ADM Inside.

- מרכז המשאבים למניעת שחיתות
- כלי ההצהרה על ניגודי עניינים
- מרכז המשאבים בנושא ניגודי עניינים
- שאלות נפוצות
- טופס לאירוח או להענקת מתנה לפקיד ממשל
- איכות ב-ADM

## קו הסיוע ADM Way

קו הסיוע ADM Way מתארח אצל ספק צד שלישי וניתן להשתמש בו כדי להציג שאלות או להביע חששות באופן סודי ואנונימי.

ניתן לגשת לקו הסיוע ADM Way דרך האינטרנט בכתובת [www.theadmwayhelpline.com](http://www.theadmwayhelpline.com) או בטלפון באופן הבא:

קו הסיוע ADM Way גם נגיש בטלפון הנייד על ידי סריקת קוד ה-QR לדיווח על חששות או להצגת שאלות.



### בדואר

מחלקת הציות  
Archer Daniels Midland  
Company  
PO Box 1470  
Decatur, IL 62526  
USA



### בדוא"ל

[compliance@adm.com](mailto:compliance@adm.com)

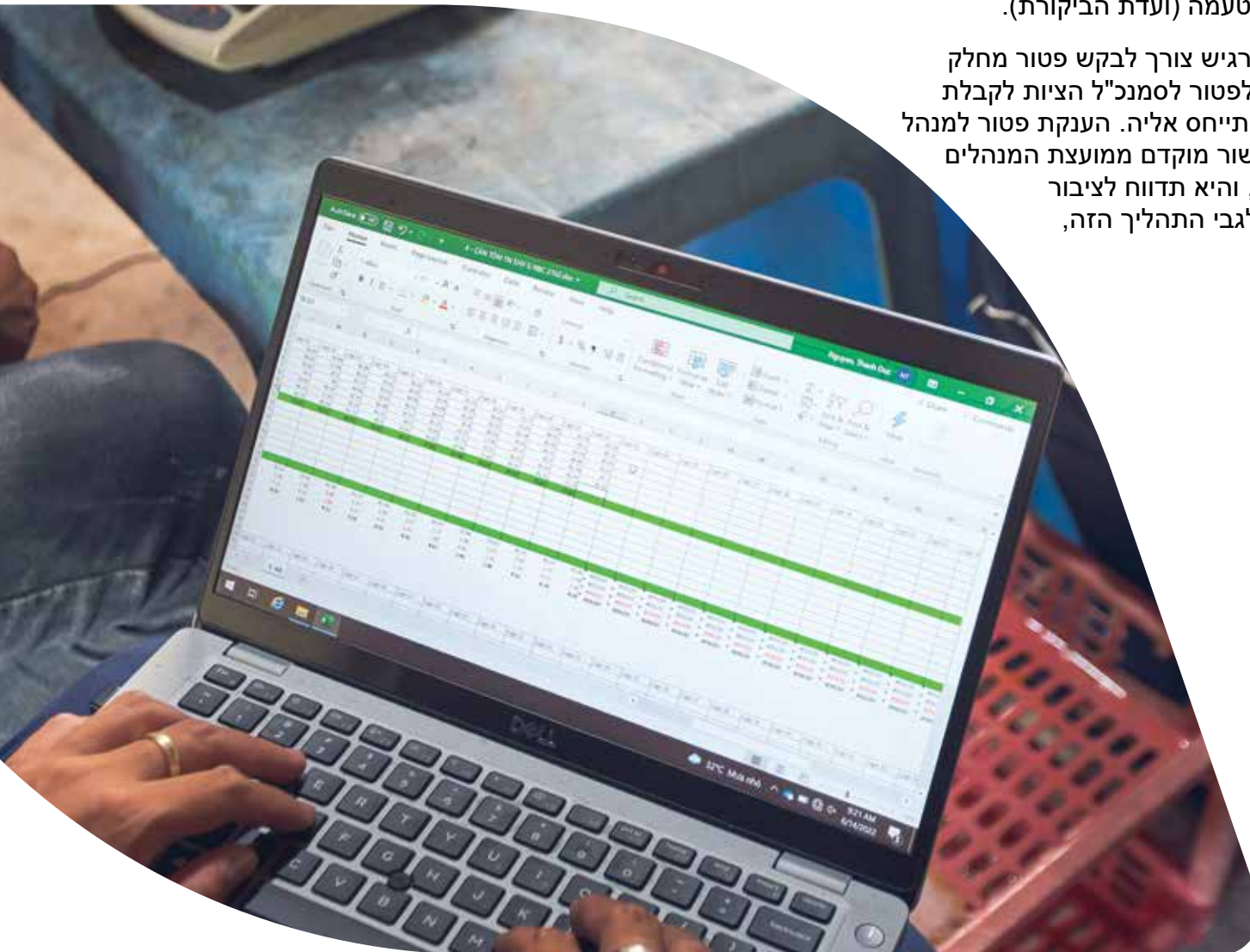
## אנשי קשר עיקריים

אם יש לך שאלות לגבי תוכן הקוד או אם תרצה להביע חשש, פנה למחלקת הציות:

## אדמיניסטרציה

החברה עשויה לשנות את קוד ההתנהגות מעת לעת לפי הצורך, כדי להגיב לשינויים בחוקים, בתקנות ובמדיניות החברה. התיקונים בקוד יאושרו על ידי מועצת המנהלים או על ידי ועדה מתאימה מטעמה (ועדת הביקורת).

במקרים נדירים מאוד, ייתכן שעובד כלשהו ירגיש צורך לבקש פטור מחלק כלשהו בקוד ההתנהגות. יש להגיש בקשות לפטור לסמנכ"ל הציות לקבלת אישור בכתב לפני ביצוע הפעולה שהפטור מתייחס אליה. הענקת פטור למנהל בכיר או לחבר במועצת המנהלים דורשת אישור מוקדם ממועצת המנהלים או מוועדה הולמת מטעמה (ועדת הביקורת), והיא תדווח לציבור כשהדבר נדרש לפי חוק. אם יש לך שאלות לגבי התהליך הזה, פנה למחלקת הציות.







[ADM.com](http://ADM.com)