

הקוד האתי של
מניבים קרן הריט החדשה בע"מ



מסר מיו"ר הדירקטוריון

מחזיקי.ות עניין יקרים.ות,

הקוד האתי (להלן: "הקוד" או "הקוד האתי") של מניבים קרן הריט החדשה בע"מ (להלן: "החברה"), המנוהלת על ידי מניבים ניהול שרון איתי בע"מ (להלן: "חברת הניהול"), מציג את העקרונות והערכים שהצבנו לעצמנו להתנהלות אתית עם כלל מחזיקי העניין שלנו: העובדים, השוכרים, המשקיעים, הספקים, היועצים וכן גורמים נוספים המצויים בקשרים עסקיים עם החברה. הקוד מייצג את המחויבות שלנו כלפי מחזיקי העניין השונים ומשקף את הדרך בה החלטנו לקדם מחויבות זו. כמו כן, הקוד מפרט את הציפיות שלנו מעצמנו כמו גם ממחזיקי.ות העניין השונים.ות שלנו בכדי שנוכל יחדיו לייצר השפעה חיובית בעסקים, בחברה ובסביבה של כלנו.

החברה, באמצעות חברת הניהול, תנהל את פעילותה העסקית ועסקאותיה ברמה הגבוהה ביותר של יושרה וסטנדרטים אתיים ובהתאם לכל החוקים, הכללים וההנחיות החלים עליה. ציות לחוק כלשונו ועל פי רוחו מהווה את הבסיס עליו בנויים הסטנדרטים האתיים של החברה.

הקוד משמש עבורנו כמצפן ומנחה לאופן בו נבקש לפעול והוא מכסה מגוון רחב של דרכי התנהלות ונהלים עסקיים. אין הוא מכסה כל סוגיה העשויה לעלות, אולם הוא מציב את העקרונות הבסיסיים אשר ינחו את כל עובדי ועובדות החברה. כל עובדי.ות החברה מחויבים.ות להתנהג בהתאם לקוד ולהימנע ככל שניתן מהתנהגות בלתי הולמת.

חברת הניהול מעניקה לחברה את כל שירותי הניהול הדרושים לתפעולה השוטף והחברה עצמה אינה מעסיקה עובדים כלשהם. בנסיבות אלה, בכל מקום בו קיימת בקוד זה התייחסות לעובדי.ות החברה ו/או מנהליה.ותיה ו/או נושאי.ות המשרה בה, הכוונה היא גם לעובדי.ות חברת הניהול ו/או מנהליה.ותיה ו/או נושאי.ות המשרה בה.

אנחנו מזמינים אתכם לקרוא את הקוד ולקדם, יחד עימנו, עשייה חיובית, התנהלות אתית ודאגה לחברה ולסביבה בה אנו פועלים.

בברכה,

שרון שופי

יו"ר הדירקטוריון

הערה: הקוד נכתב בלשון זכר אך מיועד לכל המינים.

תוכן

| | |
|---------|--|
| 2..... | מסר מיו"ר הדירקטוריון |
| 4..... | הטמעת הקוד האתי |
| 4..... | מנכ"ל ונושאי משרות פיננסיות בכירות |
| 4..... | ויתור ו/או שינוי הקוד האתי |
| 4..... | דיווח על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית כלשהי |
| 5..... | נהלי התנהגות |
| 6..... | תפיסת ה- ESG שלנו |
| 7..... | מניבים בעסקים |
| 7..... | אתיקה עסקית וציות |
| 7..... | ציות לחוקים, לכללים ולתקנות |
| 7..... | מניעת שוחד ושחיתות |
| 7..... | איסור ניגוד עניינים |
| 8..... | איסור ניצול הזדמנויות עסקיות של החברה לרווח אישי |
| 8..... | איסור שימוש במידע פנים |
| 9..... | חובת שמירת סודיות והגנת המידע והפרטיות |
| 9..... | הגנה ושימוש נאות בנכסי החברה |
| 9..... | שקיפות, מהימנות ואחריות - ניהול רישום מידע ודיווח |
| 10..... | אתיקה עסקית עם הספקים, המתחרים והמשקיעים שלנו להשאת האימפקט הכלכלי |
| 10..... | שותפות לדרך עם הספקים שלנו |
| 10..... | תחרות יחס הוגן |
| 10..... | ציות לגופי רגולציה וקשרי ממשל |
| 10..... | מחויבות למשקיעים ובעלי המניות |
| 11..... | מניבים בחברה/עם א.נשים |
| 11..... | סביבת עבודה בטוחה, הוגנת ושוויונית |
| 11..... | קידום רווחת ומעורבות דיירים |
| 12..... | פיתוח והעצמת א.נשים |
| 12..... | מניבים בסביבה |
| 12..... | שימור הסביבה הטבעית, איכות הסביבה וצמצום טביעת הרגל הפחמנית |
| 12..... | ניהול צריכת משאבים |
| 13..... | היערכות לשינוי אקלים |
| 13..... | הסמכת נכסים ירוקים |
| 14..... | נספח - עבור המנכ"ל ונושאי משרות פיננסיות בכירות |

הטמעת הקוד האתי

באחריות החברה לדאוג לכך שעובדי החברה ומנהליה יהיו מודעים לכלל החוקים, הכללים, ההנחיות, הקוד האתי ותוכנית האכיפה הפנימית שאימצה החברה בדיני ניירות ערך (להלן: "תוכנית האכיפה"), וכי באחריות מנהליה ועובדי החברה לציית להם במלואם ולדווח על כל התנהגות בלתי ראויה, באופן שיאפשר לחברה לנהל את פעילותה העסקית ביושר וברמה הגבוהה ביותר של סטנדרטים אתיים.

אי ציות לקוד זה או לכלל כלל ונורמה ברוח קוד זה יוביל לנקיטת הליכים משמעותיים מצד החברה כנגד המפרים. אם הינך עד למצב שלדעתך מפר, או שעשוי להוביל להפרת קוד זה, נהג על פי הקווים המנחים המתוארים בנהל זה להלן.

אין בכללים המוצגים בקוד כדי לגרוע מהוראות כל חוק ואף לא ליתן לו פרשנות מוסמכת. עם זאת, הכללים הללו מהווים חלק בלתי נפרד מכללי ההתנהגות והמשמעת בחברה במערכת הפנימית של החברה, והם חלים על כלל העובדים ונושאי המשרה.

מנכ"ל ונושאי משרות פיננסיות בכירות

מנכ"ל החברה ונושאי משרות פיננסיות בכירות כפופים, מעבר לקוד אתי זה, לכללים נוספים כפי שמתואר בנספח עבור המנכ"ל ונושאי משרות פיננסיות בכירות, המצורפים לקוד אתי זה.

חשוב להדגיש כי למנהלים בחברה ישנו תפקיד חשוב כמנהיגים ומובילי החברה, המחויבים להתנהלות במודל התנהגות אתית ותמיכה בעידוד ופיתוח תרבות ארגונית אתית בקרב נושאי המשרה ועובדיה.

ויתור ו/או שינוי הקוד האתי

כל ויתור ו/או שינוי בקוד אתי זה, יכול להיעשות אך ורק על ידי הדירקטוריון או וועדה של הדירקטוריון וייתן לגביו דיווח, ככל שנדרש על פי דין.

דיווח על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית כלשהי

זוהי אחריות העובדים להיות מודעים לקווי מדיניות החברה החלים על פעילויותיהם ולציית להם במלואם.

כמו כן, זוהי חובתם של העובדים לדווח על כל התנהגות בלתי ראויה לכאורה באמצעות ערוצי ההנהלה המתאימים, או באמצעות כל מנגנון מיוחד וחסאי שיוקם בחברה למטרות אלו, ולעזור לחברה במניעת בעיות כאלה ותיקונן. אנו מעודדים את העובדים לדבר עם מנהלים או אנשי צוות מתאימים אחרים על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית אשר הובחנה, וכאשר הם בספק לגבי דרך הפעולה המיטבית במצב מסוים. על עובדים היוזעים, או שיש להם סיבה להאמין, שעובדים אחרים עוסקים בהתנהלות המפרה מדיניות זו לדווח על כך לחברה. אף מנהל לא יתנקם בעובד, בין אם באופן ישיר או עקיף, אשר בתום לב ובהתאם לנוהלי חברה, מדווח על פעולה של התנהגות בלתי הולמת לכאורה. בנוסף, עובדים מצופים לשתף פעולה באופן מלא עם החברה או רשויות ממשלתיות בכל חקירה על הפרה לכאורה. אי ציות של עובד כלשהו לקווי מדיניות כאלה יגרמו להליך משמעותי, אשר עשוי לכלול אף פיטורין.

כדי לסייע בקיום סעיף זה של הקוד האתי, ניתן לפנות ליו"ר החברה, ו/או ליועץ המשפטי לחברה באופן ישיר, בנוסף, לחברה תיבת דואר יעודית, להגשת דיווח ו/או תלונה באופן אנונימי.

נהלי התנהגות

על כולנו לפעול כדי להבטיח פעולה מהירה ועקבית כנגד הפרות של קוד אתי זה. עם זאת, ישנם מצבים בהם קשה לדעת מה נכון ומה לא. מאחר ואין ביכולתנו לצפות כל מצב שיתעורר, חשוב כי תהיה לנו דרך לגשת לשאלה או בעיה חדשה. אלו הצעדים שיש לזכור:

- וודא שיש בידך את כל העובדות. כדי להגיע לפתרונות הנכונים, צריך להיות בידינו מידע מלא ככל הניתן.
- שאל את עצמך: מה בדיוק מבקשים ממני לעשות? האם זה נראה לי בלתי אתי או בלתי הולם? זה יאפשר לך להתמקד בשאלה הספציפית הניצבת בפניך, ובאלטרנטיבות שיש לך. השתמש בשיקול דעתך ובהגיוןך הבריאי. אם משהו נראה בלתי אתי או בלתי הולם, קרוב לוודאי שהוא אכן כזה.
- הבהר את אחריותך ותפקידך. ברוב המצבים, קיימת אחריות משותפת. האם עמיתך מיוזעים? לערב אחרים ולדון בבעיה עשוי לעזור.
- דון בבעיה עם הממונה עליך. זהו הקו המנחה הבסיסי לכל המצבים. במקרים רבים, הממונה עליך יהיה יותר בקיא ממך בנוגע לשאלה, ויעריך שמשתפים אותו בתהליך קבלת ההחלטה. זכור, זוהי אחריותו של הממונה עליך לעזור לך בפתרון בעיות.
- חפש עזרה ממשאבי החברה. במקרה נדיר בו זה עלול להיות בלתי הולם לדון בסוגיה עם הממונה עליך, או היכן שאתה מרגיש לא בנוח לפנות לממונה עליך בשאלתך, פעל בהתאם לנהלים המפורטים לעיל.
- אתה רשאי לדווח על הפרות אתיות בסודיות ללא חשש מנקמנות. אם מצבך דורש שזהותך תשמר בסודיות, אלמוניותך תוגן. החברה אינה מתירה נקמנות מכל סוג שהוא כנגד עובדים בגין דיווח הפרות אתיות בתום לב.
- תמיד תשאל בטרם פעולתך. אם אינך בטוח מה לעשות במצב כלשהו, בקש הנחייה לפני שאתה פועל.

תפיסת ה- ESG שלנו

החברה רואה עצמה מחויבת לעשיית עסקים תוך שילוב היבטי קיימות בעשייה שלה – לטובת חברה וסביבה טובה יותר. אנו פועלים להשפיע לטובה באמצעות אתיקה עסקית נכונה ויישום היבטים סביבתיים, חברתיים וממשל תאגידי לאורך כל שרשרת הערך שלנו, מתוך מטרה להבטיח שגשוג מתמשך לאורך זמן לחברה ולקהילות העוטפות אותנו. לשם כך, החברה גיבשה תפיסת ESG ויעדים מתאימים להבטחת עשייה בתחום, בהתאם לנושאים המהותיים לפעילותה כדלקמן:

| מניבים בסביבה קיימות סביבתית | מניבים בחברה | מניבים בעסקים ממשל תאגידי |
|--|--|--|
| הסמכת נכסים ירוקים הסמכה ירוקה בנכסים* חדשים שנרכשים בשלבי הקמה – LEED O&M - החל מסוף 2025 | רווחת ומעורבות דיירים חיזוק הקשר עם הדיירים לשיפור איכות החיים בנכסים** | אתיקה עסקית וציות • 100% מהעובדים ונושאי המשרה ישתתפו בהדרכה שנתית אודות הקוד האתי, אכיפה מנהלית • 0 אירועי אי עמידה ברגולציה** |
| ניהול צריכת אנרגיה המשך קידום 100% אנרגיה מתחדשת בנכסים* קיימים וחדשים עד 2045 | סביבת עבודה בטוחה, הוגנת ושוויונית 0 תלונות על אפליה, הטרדה או התעמרות** | שקיפות ואחריות דיווח שנתי אודות קידום תחום ה- ESG בחברה |
| טביעת רגל פחמנית Net Zero עד 2045 | פיתוח והעצמת אנשים כ- 50% מהעובדים ישתתפו בהדרכות/השתלמויות מקצועיות אחת לשנתיים | |

* היעדים מתייחסים לנכסים בניהול מלא של חברת הניהול (ללא נכסים בניהול מלא של הדיירים/השוכרים).

** יבוצע באופן שוטף

הקוד האתי מאורגן לפי תפיסה זו.

מניבים בעסקים - ממשל תאגידי

אתיקה עסקית וציות

ציות לחוקים, לכללים ולתקנות

- החברה מציינת לכל החוקים וההנחיות החלים עליה בניהול פעילויותיה ומצפה מחברת הניהול ומעובדיה לנהוג באופן זהה.
 - על כל העובדים לציית ולכבד את החוקים הנוגעים לתחומי השיפוט בהם הם פועלים. אי ידיעת החוק אינה מהווה סיבה או הסבר להפרתו.
 - חשוב ונדרש שעובדי חברת הניהול יתייעצו עם הממונים עליהם, או עם עובד אחר בחברה המתאים לכך, בכל סוגיה רלוונטית שמתעוררת.
- בהיותנו חברה ציבורית שניירות הערך שלה נסחרים בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, על כל עובדינו לקיים במלואם את הדינים החלים על חברה ציבורית נסחרת, ובין היתר:
- דיוק הרישומים והדיווחים - יש לרשום כל מידע פיננסי וכל מידע עסקי אחר הנוגע לחברה בצורה מדויקת. אין לרשום מידע כוזב או מלאכותי במערכות הרישום והדיווח של החברה. כל המידע הנוגע לחברה חייב להיות מדויק ביושר ובדיוק, בין ברשימות פנימיות ובין במידע שמתפרסם לציבור. דיווח של החברה לא יכול "פרט מטעה" כהגדרת מונח זה בחוק ניירות ערך, תשכ"ח - 1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"). החברה אימצה נוהל ייעודי על מנת לעמוד בדרישות אלה.
 - איסור על גילוי סלקטיבי - דיני ניירות הערך אוסרים גם על גילוי סלקטיבי של מידע מהותי לא-ציבורי לכל אדם מחוץ לחברה, ברוב המקרים. לפיכך, אנו מצפים כי כל העובדים יסייעו לחברה בשמירת סודיות כל המידע המהותי הלא-ציבורי, אלא אם או עד אשר החברה מפרסמת דיווח מיידי או דיווח רשמי אחר.
 - מידע לציבור - מדיניותנו היא להפיץ מידע מהותי הנוגע לעסקי החברה, אך ורק באמצעות העובדים המוסמכים למטרה זו. חל איסור מוחלט על העובדים לדון במידע פיננסי, עסקי או אחר של החברה עם התקשורת, בכל סוג של "לוח הודעות", "חדר צ'טים", או פורום דומה, באינטרנט או בכלל. בקשות מהתקשורת, מאנליסטים או מבעלי מניות בנוגע לחברה, יש להעביר למנכ"ל או ליו"ר החברה, או לסגן יו"ר החברה או לסמנכ"ל הכספים של החברה, על מנת שהצוות המקצועי שאחראי לנושאים אלו יטפל בהם.
 - איסור שימוש במידע פנים (ראו הרחבה בהמשך).

מניעת שוחד ושחיתות

- אנו אוסרים קבלת או מתן שוחד ונרתעים משחיתות מכל סוג שהוא, בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין.
- אנו עורכים בדיקת נאותות עסקית על שותפים עסקיים, ספקים וגופים שונים עימם אנו מקדמים פעילות עסקית משמעותית.
- אנו פועלים בהתאם לנהלים ברורים למניעת שוחד ושחיתות לרבות נהלי אירוח ומתנות, תרומות ועוד. בנושא זה העובדים נדרשים לפעול בהתאם לנוהל מס' 8 - "איסור קבלת טובות הנאה ואיסור על מתן טובת הנאה ושוחד".

איסור ניגוד עניינים

מדיניות החברה הינה למנוע מצבים היוצרים ניגוד עניינים, ממשי או פוטנציאלי, בין האינטרסים האישיים של העובד והמנהלים לבין האינטרסים של החברה.

ניגוד עניינים קיים כאשר נאמנותו של עובד או מנהל בחברה או פעולותיו נחלקות בין האינטרסים של החברה ואלו של גורם אחר, כגון מתחרה, ספק, לקוח או עסק פרטי. מראית עין של ניגוד אינטרסים כשלעצמו יכול להשפיע באופן שלילי על החברה ועל יחסיה עם לקוחותיה, ספקיה ועובדיה. על כן, יש להימנע גם ממראית עין של ניגוד אינטרסים.

להלן דוגמאות לנושאים ומצבים בהם קיים ניגוד עניינים או שקיים חשש לניגוד עניינים:

- עובד, אחראי או מנהל, או מי מבני משפחתו מקבל הטבות אישיות כתוצאה ממעמדו בחברה מלקוחות, ספקים או גורמים אחרים המעוניינים בקשרים עסקיים עם החברה.
- עובד או מנהל בחברה עובד בו זמנית, בכל עבודה אחרת בין בשכר ובין שלא בשכר, ללא אישור הממונה עליו כנדרש, או קיומו של כל קשר עסקי אחר, ישיר או עקיף, עם לקוחות החברה, ספקיה או מתחריה, למעט קשרים עסקיים מטעמה של החברה.
- עובד או מנהל בחברה העושים שימוש אישי בנכסים של החברה לרבות בדבר מידע עסקי.

ניגודי אינטרסים אסורים כעניין של מדיניות החברה. ניגודי אינטרסים אינם תמיד ברורים לגמרי, כך שאם יש לעובד שאלה, הינו רשאי להתייעץ עם דרגי ניהול גבוהים יותר, אשר עשויים להתייעץ עם היועץ המשפטי של החברה. כל עובד, ממונה או מנהל המתוודע לניגוד אינטרסים, או ניגוד אינטרסים פוטנציאלי, חייב להביא זאת לידיעת החברה בהתאם לנהלים המפורטים לעיל.

בנוסף, חוק החברות, התשנ"ט - 1999 קובע, כי עסקאות של החברה עם נושא משרה ו/או בעל שליטה בה ו/או עסקאות עם אדם אחר שלנושא משרה ו/או לבעל שליטה יש עניין אישי בהן טעונות אישורים מיוחדים. הדרישה לקבלת אישורים מיוחדים נעוצה בין היתר בחשש, כי התקשרויות מסוג זה תתבצענה בניגוד עניינים ו/או תוך הענקה לא הוגנת של משאבי החברה לגורם מקורב, על חשבון בעלי מניות אחרים בה. בהתאם התקשרויות כאמור תאושרנה בהתאם לנוהל מס' 4 – "נוהל עסקאות עם בעלי עניין" הכלול בתוכנית האכיפה של החברה.

איסור ניצול הזדמנויות עסקיות של החברה לרווח אישי

עובדים, נושאי משרה ומנהלים מנועים מלנצל עבור עצמם הזדמנויות המתגלות באמצעות שימוש ברכוש החברה, מידע אשר בידי החברה או שהגיע אליהם במסגרת עבודתם בחברה.

אף עובד אינו רשאי להשתמש ברכוש החברה, מידע אשר בידי החברה, או במשרתו לצורך יצירת רווח אישי, ואף עובד אינו רשאי להתחרות בחברה באופן ישיר או עקיף. עובדים, אחראים או מנהלים יפעלו לקדם את האינטרסים הלגיטימיים של החברה כאשר עולה האפשרות לעשות זאת.

איסור שימוש במידע פנים

על עובד החברה אשר ברשותו מידע בנוגע לחברה, ובכלל זה תוצאות כספיות, תוכניות עבודה, הסכמים שונים, החלטות ניהוליות ואסטרטגיות, מידע על התפתחות בחברה, על שינוי במצבה, או התפתחות או שינוי הצפויים בה או במצבה, או מידע אחר על החברה שאינו ידוע לציבור ("מידע פנים") להימנע מלחשוף אותו, להשתמש בו או לשתף בו אדם או גורם כלשהו לכל מטרה ובפרט לצורכי מסחר בניירות ערך של החברה.

השימוש במידע פנים לשם ביצוע עסקה בנייר ערך של החברה או כמתן עצה לאחרים, העשויים לקבל החלטת השקעה על בסיס מידע זה, אינו רק בלתי אתי, אלא עלול להיחשב כבלתי חוקי.

הפרת הוראות חוק ניירות ערך בנושא מידע פנים עלולה לחשוף את האדם שהיה מעורב ובנסיבות מסוימות גם את החברה, נושאי משרה בה וגורמים רלוונטיים נוספים בחברה לחבות פלילית (מאסר ו/או קנסות), לחבות אזרחית (החזרת הרווח ואף מכפלות שלו, שנבע מהעסקה שנעשתה תוך שימוש במידע פנים), וכן לבירור והליך אכיפה מנהלי. כמו כן, עשויה החברה לנקוט בסנקציות כנגד מפר הוראות הדין ונוהל זה.

בהתאם, עובדי החברה יפעלו בהתאם לנוהל מס' 2 – "נוהל איסור שימוש במידע פנים; תרמית ומניפולציה" הכלול בתוכנית האכיפה של החברה שמטרתו קביעת הוראות לעניין איסור השימוש במידע פנים בהתאם להוראות חוק ניירות ערך, ולהבטיח כי המידע המצוי בידי מי מעובדי החברה לא ינוצל על ידו ו/או על-ידי צד שלישי (ובכלל זה, בני משפחה ותאגידים הנשלטים על ידיהם), לצורך ביצוע עסקאות בניירות הערך של החברה.

חובת שמירת סודיות והגנת המידע הפרטיות

- על העובדים לשמור על החשאיות של כל מידע עסקי ומסחרי שהגיע אליהם במסגרת העסקתם וכן מידע המופיע במסמכים המופקדים בידיהם על ידי החברה או לקוחותיה, למעט כאשר חשיפתם נדרשת על פי חוקים או הנחיות או שאושרה על ידי ההנהלה הבכירה של החברה, אשר יתכן ותבקש להתייעץ על כך עם היועץ המשפטי של החברה. מידע סודי כולל את כל המידע אשר אינו פומבי העשוי לשמש את המתחרים, או שעשוי להזיק לחברה או לקוחותיה במידה וייחשף.
- אנו מחויבים לשמירת ואבטחת המידע המצוי ברשותנו על פי כללי הדין הרלוונטי.

הגנה ושימוש נאות בנכסי החברה

השימוש בנכסי החברה, כולל נכסים מוחשיים (כגון: מתקנים, כסף, ציוד ומערכות מידע) ונכסים לא מוחשיים (כגון: מידע קנייני, סודות מסחריים, מידע עסקי וטכני, תוכנות מחשב, ידע בקשר לפעילות לקוחות החברה, ותהליכי שיווק), יעשה בהתאם לכללי ההתנהגות המוסדרים בקוד זה וכפי שיורשה על ידי הנהלת החברה. אין לעשות שימוש בנכסי החברה למטרות רווח אישי.

כל עסקה לפי עניינה, היקפה ואופייה טעונה אישור ברמת הניהול המתאימה. ככל שקיים נוהל לביצוע העסקה, תבוצע העסקה בהתאם לנהלי החברה הקיימים: נוהל רכישת נכסים, ונוהל השכרת נכסים ונוהל מסירת נכס להשכרה. אין להתחייב בשם החברה לבצע עסקה בענייני החברה, נכסיה או קניינה שלא באמצעות מי שהוסמך לכך בחברה ועל-פי נוהלי החברה. על כל אחד מן העובדים שאחראי לרכישה ומכירה של נכסים בשם החברה, ובכלל זה מי שהוסמך להתחייב בשם החברה, להשתמש בסמכות ובאחריות שניתנו בידיו בשיקול דעת סביר ובתבונה ועל-פי הדין ונוהלי החברה, ואל לו לחרוג מהסמכויות והכוחות שהוקנו לו. תשלומים יבוצעו על פי נוהל ביצוע תשלומים.

מסמכי החברה ישמרו למשך שבע שנים לפחות. מדיניות החברה היא לא להשמיד או לשנות מסמכים או תיעוד (בין אם בצורת נייר, דואר אלקטרוני וכל צורה אחרת), בתגובה או בציפייה להליך משפטי או חקירה ממשלתית מכל סוג שהוא. אחריות פלילית יכולה להיות מוטלת על מי ש:

- משחית, משנה, משמיד, מזיק או מסתיר תיעוד, מסמך או חפץ אחר, או מנסה לעשות זאת, מתוך כוונה לפגוע בנגישותו לשימוש בהליך רשמי, או;
- משנה, מחפה, מזייף או רושם רישום כוזב, ביוזעין, בכל תיעוד, מסמך או חפץ, מתוך כוונה לעכב או לחסום חקירה או ניהול כל עניין שהוא על ידי סוכנות ממשלתית או בית דין לפשיטת רגל.

שקיפות, מהימנות ואחריות - ניהול רישום מידע ודיווח

- זוהי דרישת החברה כי רישומי מידע ודיווח יהיו כנים ומדויקים, על מנת לקבל החלטות אחריות.
- כל ספרי החברה, רישומיה, חשבונותיה ומאזניה חייבים להיות מפורטים באופן סביר, לשקף כיאות את עסקאות החברה ולהיות תואמים הן לדרישות המשפטיות החלות עליהם, הן לדרישות החשבונאיות והן לשיטות הביקורת הפנימיות של החברה. יש להכין את כל נתוני העסקים של החברה, הרישומים והדו"חות באופן מדויק המשקף את האמת ובהתאם להוראות כל דין.
- רישומים ותקשורת עסקיים הופכים לעיתים קרובות לפומביים, ועלינו להימנע מהגזמות, הערות מזלזלות, ניחושים או אפיון בלתי הולם של אנשים וחברות, אשר יתכן ולא יובנו כראוי. האמור לעיל מתייחס באותה

מידה לדואר אלקטרוני, מזכרים ולדוחות רשמיים. יש לשמור רישומים בהתאם לקווי מדיניות שמירת הרישומים של החברה.

- תקשורת בין אישית הן בעל-פה והן בכתב, הן כלפי עובדים בחברה והן כלפי צדדים שלישיים צריכה להיות מכבדת ומקצועית.
- בכל מקרה, פרסום מידע אודות החברה, התבטאויות של עובדים ונושאי משרה בחברה באמצעי תקשורת וכן ניהול קשרי המשקיעים בחברה יעשה בהתאם לנוהל מס' 3 – "נוהל יחסי ציבור, פרסום מידע באמצעי תקשורת וקשרי משקיעים" הכלול בתוכנית האכיפה של החברה.

אתיקה עסקית עם הספקים, המתחרים והמשקיעים שלנו להשאת האימפקט הכלכלי

שותפות לדרך עם הספקים שלנו

- אנו מאמינים כי השגת שגשוג עסקי ויציבות לאורך זמן תושג באמצעות התנהלות עסקית אתית, אחריות והוגנת עם הספקים שלנו אשר הינם שותפינו העסקיים לדרך.
- אנו פועלים לשימור דיאלוג פתוח, כן ומתמשך עם הספקים ומעודדים אותם לקדם ערכים ועקרונות אתיים הדומים לאלו שהצבנו לעצמנו, מעבר לציות לחוקים, תקנות וכללי אתיקה ומניעת שוחד ושחיתות אליהם התחייבנו.

תחרות יחסי הוגן

- אנו מבקשים לעלות בביצועינו על המתחרים שלנו באופן הוגן וישר. אנו מחפשים יתרונות תחרותיים באמצעות ביצוע טוב יותר, אך אף פעם לא באמצעות התנהלות עסקית בלתי אתית או בלתי חוקית. גניבת מידע אשר הינו בעלות אחר, בעלות על מידע סודי מסחרי שהושג ללא הסכמת בעליו, או שידול לחשיפות כאלה על ידי עובדי חברות אחרות, בעבר או בהווה, הינם אסורים. אסור לעובדים לחשוף מידע סודי או קנייני, ככל שנקבע שהוא מידע כזה, שנמצא ברשותם בשל עבודתם במקומות עבודה קודמים, למעט מידע שהוא פומבי. על כל עובד לטפל באופן הוגן בלקוחות החברה, בספקים, במתחרים ובעובדים ולכבד את זכויותיהם.
- אל לעובדי החברה לשלב מתחרה בדיונים, הסכמים או הבנות הנוגעות למחירים, לקוחות או מכירות. בנוסף, על עובדי החברה להימנע מלדון עם מתחרה בהסכמים אחרים הפוגעים בתחרות החופשית והפתוחה או המערבים מכירות קשורות (למצרך אחר) או עסקאות גומלין, ללא אישור מוקדם מההנהלה הבכירה של החברה, העשויה להתייעץ על כך עם היועץ המשפטי של החברה.
- פרסום פעילות החברה ומבצעה השונים, לרבות פרסום השוואתי לגופים אחרים, ייעשה בצורה הוגנת ועל פי כל דין.

ציות לגופי רגולציה וקשרי ממשל

- אנו מכבדים את הגופים הרגולטורים השונים אשר פועלים בתחומי העיסוק שלנו ומקפידים ליישם את הנחיות החוק והרגולציה בבסיס לכל פעילותינו.
- אנו נמנעים מקידום מפלגה או מועמד פוליטי וכן, מפעילות שתדלנות (לובינג) שאינה על פי כללי החוק.

מחויבות למשקיעים ובעלי המניות

- אנו פועלים בשקיפות, ביושרה ובהוגנות כלפי המשקיעים שלנו ועושים את מירב המאמצים ליצירת ערך כלכלי חיובי לטווח ארוך עבורם ועבור יתר מחזיקי העניין שלנו.
- אנו מנהלים דיאלוג שוטף עם המשקיעים שלנו באמצעות שיחות ופגישות שוטפות, קבלת משוב ויישום המלצות במטרה לקדם שיפור מתמיד מתוך מענה מלא למשקיעים שלנו.

מניבים בחברה

סביבת עבודה בטוחה, הוגנת ושוויונית

- עובדי ומנהלי החברה אינם רשאים להפלות עובד כלשהו על בסיס גזע, גיל, מגדר, צבע, העדפה מינית, מוצא אתני, מוגבלות, דת, השתייכות פוליטית, חברות באיגוד או מצב משפחתי באשר להעסקה ובאשר לנהלי עבודה כגון קידומים, תגמולים, גישה להכשרה, שיבוץ למשימות, שכר, הטבות, משמעת, הפסקת עבודה ופרישה לגמלאות.
- אנו מאמינים במתן הזדמנויות הוגנות ושוויוניות לקידום ופיתוח כלל העובדים, ללא קשר לרקע או לתפקידם. זאת מתוך תפיסה כי תרבות של שוויון, גיוון והכלה מעצימה את החברה, את עובדינו ואת הקהילות בהן אנו פועלים, מטפחת חדשנות ובונה אמון.
- עובדי ומנהלי החברה יפעלו ליצירת סביבת עבודה נטולת הטרדה. נושאי משרה, חברי הנהלה ומנהלים אינם רשאים לאיים על עובדים או להכפיף אותם ליחס קשה ובלתי אנושי, לרבות הטרדה מינית, ניצול מיני לרעה, כפייה נפשית, כפייה פיזית, או התעללות מילולית והתעמרות מכל צורה שהיא.
- על כל עובדי ומנהלי החברה להיות מחויבים ליצירת סביבת עבודה בטוחה לכל העובדים. סביבה כאמור לעיל כוללת ביקורת, נהלי בטיחות בעבודה, אחזקה מונעת ונקיטת צעדים מגנים בכדי להפחית סכנות לבריאות ולבטיחות. כאשר לא ניתן לפקח על סיכונים באופן הולם באמצעים כאמור לעיל, על חברי הנהלה ומנהלים לספק לעובדים ציוד הגנה אישי הולם.
- בחברה חל איסור מוחלט על הטרדה מכל סוג שהוא – במילים, במעשים או בהתנהגות. אנו ננקוט בגישה של "אפס סובלנות", כלפי כל מי שינהג או ישתף פעולה עם התנהגות שכזו. הטרדה עלולה להתבצע גם באמצעות רמיזות, הבעות פנים, שפה שאינה הולמת, מחוות גסות, כינויים, השמצות, גינויים, קריקטורות, בדיחות, איומים ועוד. אנו מאמינים, כי התנהגות מסוג זה פוגעת בסביבת העבודה ואווירת הצוות, שאנו שואפים לטפח בחברה.
- הטרדה מינית תיחשב, בין היתר, כל אחד מהבאים: סחיטה באיומים בעלת אופי מיני, ביצוע מעשים מגונים, הצעות חוזרות בעלות אופי מיני התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו הופנתה ההתייחסות, הראה שאינו מעוניין בה, התייחסות מבזה או משפילה ביחס למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו, התייחסות בכתב ו/או בעל פה ו/או באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי לרבות באמצעות מכשיר מדיה כלשהו.
- אנו אוסרים על הטרדה מינית בכל צורה שהיא ונפעל בחומרה בנוגע לכל חשד להטרדה מינית, על ידי גבר או אישה. חשוב שתדעו! קיום מערכת יחסים, גם אם בהסכמת שני הצדדים, עלול להתפרש כהטרדה מינית. על פי חוק, חל איסור על קיום יחסים רומנטיים בין מנהל/ת לעובד/ת, שקיימים ביניהם יחסי מרות, הדבר ייחשב להטרדה מינית, גם אם לא הובע סירוב על ידי העובד. יחסים רומנטיים בין מנהל/ת לעובד/ת גם אם אין ביניהם יחסי כפיפות ישירים, מחייבים הצהרה ודיווח מידי ליו"ר הדירקטוריון.
- עובד הסבור כי הוא או עובד אחר הוטד או הטרד מינית או הופלה, או סבל מהתעמרות מתבקש לפנות לממונה על מניעת הטרדה מינית בחברה – הגב' שרון שופי, יו"ר דירקטוריון החברה.

קידום רווחת ומעורבות דיירים

- החברה רואה חשיבות בעידוד מעורבות דיירים לשיפור איכות החיים במבנים הן בהיבטי קהילתיות, שיתופי פעולה וקידום קיימות סביבתית.
- אנו מאמינים כי רווחת הדיירים ומעורבותם בשיפור איכות הנכסים, מגבירה את שביעות רצונם, נותנת מענה לציפיותיהם ומעלה את ערך הנכס.
- אנו מקדמים דיאלוג פתוח, הוגן וישיר עם הדיירים השוכרים את נכסינו, ומשתדלים לקדם מענה לציפיותיהם. לשם כך קיים נציג ייעודי לכל שוכר אשר הינו זמין וקשוב לצרכיו.

פיתוח והעצמת אנשים

- החברה מחויבת לפיתוח העובדים, לשיפור כישוריהם ולצמיחתם המקצועית. זאת באמצעות תמיכה בהשתתפות בכנסים, תוכניות הכשרה והעשרה, סדנאות והזדמנויות פיתוח מקצועי. זאת לצד אחריות אישית של העובדים לבקיאיות, מקצועיות, שליטה בנושאים שבתחום אחריותם ולביצוע מיטבי של המטלות שלהם.
- אנו מחויבים ליצירת סביבה המעודדת לקיחת יוזמה, קבלת החלטות והצפת רעיונות בערוצי תקשורת פתוחים. בהתאם, אנו מתגמלים את עובדינו על הישגיהם, תרומתם והתנהלותם האיתית.
- אנו מנהלים עם העובדים שלנו שיחת משוב שנתית לסיכום שנה והגדרת יעדים ומגמות לשיפור ופיתוח.
- אנו תומכים בשמירה על איזון בריא בין עבודה לחיים ותמיכה בהתפתחות האישית של העובדים לצד הצמיחה המקצועית שלהם.
- החברה מעניקה תגמול הוני לעובדי החברה שתפקידו לקשור בין ביצועי החברה לביצועיו של העובד בניסיון לתמרץ את העובד לביצועים טובים וליצור זהות אינטרסים בינו לבין בעלי מניות החברה.
- אנו מאמינים בתמיכה בקהילה בקרבה אנו פועלים באמצעות תרומה כספית והתנדבות עובדים, לטובת פיתוח חוסן קהילתי.
- אנו מנהלים דיאלוג פתוח עם עובדי החברה בנושאים מקצועיים לרבות בתהליכי קבלת ההחלטות שלנו וכן בנושאים אישיים בניסיון לענות על צרכיו האישיים של העובד מתוך ראייה של התחשבות, כבוד ותמיכה.

מניבים בסביבה- קיימות סביבתית

שימור הסביבה הטבעית, איכות הסביבה וצמצום טביעת הרגל הפחמנית

- החברה מכירה בהשפעות הסביבתיות שלה על האקלים והסביבה, ומכירה באחריותה לטפל בנושאים אלו.
- שימור הסביבה הטבעית הינו תנאי מוקדם לעבודתנו, וככזה עליו להיות מנוהל בהתאם להנחיות ישראליות ובינלאומיות. הדאגה לבטיחות עובדינו והסביבה עומדים בראש סדר העדיפויות של החברה. חשוב להכיר באחריות אותה אנחנו חולקים, יחד עם חברות אחרות והממשלה, להגנת הבריאות האנושית והסביבה הטבעית. אנו מקפידים על עמידה בכל תקנות איכות הסביבה והרגולציה הרלוונטית בתחום.
- אנו בוחנים דרכים לצמצום השפעתנו על הסביבה ופועלים בשיתוף פעולה עם הדיירים לבחון יישום של חלופות אפשריות.
- ככל שהדבר בר ביצוע, עלינו להעריך ולעשות עסקים עם ספקים, לחתום חוזים עם יצרנים, סוחרים ומשתמשים מקצועיים העומדים בקריטריונים ישימים של בטיחות, בריאות ואיכות הסביבה.

ניהול צריכת משאבים

- אנו מחויבים לשימוש אחראי במשאבי הטבע בכל היבטי הפעילות.
- אנו פועלים לצמצום צריכת החשמל ממקורות אנרגיה שאינם מתחדשים ולאיתור דרכים לשיפור היעילות האנרגטית של הנכסים שלנו כדוגמת שימוש בתאורת LED, מערכות קירור בעלות דירוג אנרגטי משופר ועוד.
- אנו מקימים ומפעילים מערכות פוטו-וולטאיות על גגות הנכסים, לצורך הפקת אנרגיה מתחדשת ככל שניתן ומתאפשר מבחינה הנדסית וכלכלית.
- אנו יוזמים מהלכים לשימוש חוזר במשאבי הטבע כדוגמת השבת מים להשקיה, מחזור ושימוש חוזר בפסולת ועוד. זאת במקביל להגברת מודעות ועידוד דיירים להפחית את ייצור הפסולת ולצמצם שימוש במים כדרך לשימוש משאבים מתכלים.
- נפעל לאיתור אמצעים וטכנולוגיות לחיסכון במים בנכסים כדי למזער את השימוש במשאב זה.

- אנו נפעל למתן עדיפות לשימוש בחומרים בני קיימא, ממוחזרים ובעלי השפעה שלילית בניהול הנכסים ובשיפוצים.
- אנו נפעל לנטר, לבקר ולשפר באופן מתמיד את הביצועים הסביבתיים ויעילות המשאבים בנכסינו.
- אנו משתפים פעולה עם מחזיקי עניין בכדי לקדם שיטות ברות-קיימא בכל שרשרת הערך שלנו.

היערכות לשינוי אקלים

- אנו מתחשבים בהשפעות של שינויי האקלים ונערכים, ככל יכולתנו, להתמודדות עם הסיכונים הנובעים מכך ולהתאמת הנכסים לתחזיות בתחום, ככל שניתן.
- אנו מכירים בצורך בשיתוף פעולה עם גופים נוספים בתעשייה וכן, גופי חדשנות, כדי להתמודד עם אתגרים סביבתיים, להפחית את צריכת האנרגיה ופליטות גזי החממה.

הסמכת נכסים ירוקים

כחלק ממחויבותנו לקיימות ואחריות סביבתית, אנו בוחנים דרכים להרחיב את הסמכת נכסנו בהתאם לתקנים ירוקים מובילים. מאחר והחברה אינה עוסקת בייזום ובניה של נכסים חדשים הרי שנכסים רבים לא תוכננו ונבנו בהתאם לתקן הבנייה הירוקה המקובל בישראל (5281) ותהליך התאמת הנכס כרוך בהשקעות מתמשכות ועשוי להיארך זמן, ככל שהם אפשריים. מנגד, אנו מכירים בכך שמהלכים אלו תורמים גם לשיפור איכות הסביבה הפנימית בנכסים, מעבר לתרומה לסביבה, ונותנים מענה לציפיות הדיירים.

נספח - עבור המנכ"ל ונושאי משרות פיננסיות בכירות

לחברה קוד אתי החל על כל המנהלים והעובדים של החברה. המנכ"ל וכל נושאי המשרות הבכירות בתחום הכספים, לרבות סמנכ"ל הכספים, מחויבים בתנאים המפורטים בנספח זה הקשורים בהתנהגות אתית, ניגוד אינטרסים וציות לחוק. בנוסף לקוד האתי, המנכ"ל ונושאי המשרות הפיננסיות הבכירות כפופים לקווי המדיניות הספציפיים הנוספים שלהלן:

1. המנכ"ל וכל נושאי המשרות הפיננסיות הבכירות אחראים לחשיפה מלאה, הוגנת, מדויקת, המוגשת בזמן הנכון ובאופן מובן בדו"חות התקופתיים אשר החברה נדרשת להגיש. בהתאם לכך, באחריותו של המנכ"ל וכל נושא משרה פיננסית בכירה להביא בהקדם לתשומת לב ועדת המאזן כל מידע מהותי אשר אליו הוא או היא התוודעו המשפיע על הגילויים הנעשים על ידי החברה בדו"חות הכספיים שלה או בדרך אחרת ואשר עוזרים לוועדת המאזן במילוי תחומי אחריותה.
2. המנכ"ל וכל נושאי המשרות הפיננסיות הבכירות יביאו בהקדם לתשומת לב ועדת הביקורת כל מידע הנמצא בידיו או בידה הנוגע ל: (א) ליקויים בתכנון או בתפעול ביקורת פנימיות העשויים להשפיע לרעה על יכולת החברה לרשום, לעבד, לסכם ולדווח נתונים פיננסיים או (ב) כל הונאה, בין אם היא מהותית או לא, הכרוכה בהנהלה או בעובדים אחרים אשר להם תפקיד מהותי בדיווח הפיננסי של החברה, בחשיפות או בביקורת פנימית.
3. המנכ"ל וכל נושאי המשרות הפיננסיות הבכירות יביאו בהקדם לתשומת לב המנכ"ל, יו"ר הדירקטוריון וועדת הביקורת כל מידע שיש לו או לה בנוגע להפרת קוד ההתנהגות העסקית והאתית של החברה, כולל כל ניגודי אינטרסים, ממשיים או למראית עין, בין יחסים אישיים ומקצועיים, הכרוכים במנהלים או עובדים אחרים אשר להם תפקיד משמעותי בדיווח הפיננסי של החברה, בחשיפות או בביקורת פנימיות.
4. המנכ"ל וכל נושאי המשרות הפיננסיות הבכירות יביאו בהקדם לתשומת לב המנכ"ל, יו"ר הדירקטוריון וועדת הביקורת כל מידע שיש לו או לה בנוגע להפרות מהותיות של חוקי ניירות ערך, של כל חוק, כללים או הנחיות החלות על החברה ותפעול עסקיה, על ידי החברה או כל סוכן שלה, או על הפרה של קוד אתי זה או של נהלים נוספים אלו.
5. ועדת הביקורת תקבע, או תמנה אנשים מתאימים שיקבעו, פעולות הולמות בהם יש לנקוט במקרה של הפרות הקוד האתי או נהלים נוספים אלו על ידי המנכ"ל ונושאי המשרות הפיננסיות הבכירות של החברה.