

הקדמה

קוד התנהגות עסקית ואתית זה (להלן: "הקוד") מאגד את התחייבויות איתורן איתור ושליטה בע"מ וחברות הבת שלה במישרין ובעקיפין (להלן ביחד: "החברה") לנהל את עסקינו בהתאם לכל החוקים, התקנות, וההוראות החלות עלינו ובסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. כל נושאי המשרה, העובדים וחברי הדירקטוריון מצופים לדבוק בעקרונות ובפרוצדורות המפורטות להלן בקוד זה.

קוד זה אינו מיועד להוות ספר חוקים מקיף. נהפוך הוא, קוד זה הינו חלק מסט רחב יותר של פוליסות, פרוצדורות מותאמות וקווים מנחים שהחברה סיפקה או שתאמץ מעת לעת, לנושאי המשרה שלה, לדירקטורים ולעובדיה. על אף שפוליסות ופרוצדורות כאמור אינן חלק מקוד זה, מצופה מכל נושא משרה, דירקטור ועובד להכיר ולהתאים עצמו בכל זמן לפוליסות ולפרוצדורות.

חלק 1

התאמה ודיווח

על עובדים לדווח באופן מיידי על הפרות חוק, תקנות, הוראות או קוד זה לממונה, מנהל או כל איש סגל ראוי. בנוסף, על העובדים לדווח על הפרות כאמור גם ע"י שליחת מייל לאסיפה הכללית של החברה ב- guy_a@ituran.com.

על נושאי משרה ודירקטורים לדווח באופן מיידי על הפרות חוק, תקנות, הוראות או קוד זה לאסיפה הכללית של החברה, יו"ר ועדת הביקורת של דירקטוריון החברה או לכל נושא משרה מנהל הגבוה בדרגתו מהאדם המדווח.

החברה תנקוט בפעולות מונעות או משמעתיות ככל שיראה לה נכון על מנת להתייחס לכל הפרה שהובאה לידיעתה, קיימת או עתידית, של קוד זה. כשלוש דיווח באופן מיידי על הפרות חוק, תקנות, הוראות או קוד זה הינו הפרה לכשעצמה של קוד זה. על מנת לעודד דיווח של הפרות כאמור, החברה לא תרשה נקמה/גמול בגין דיווח בתום לב של התנהגות בלתי הולמת. נושאי משרה, דירקטורים ועובדים מצופים לשתף פעולה בחקירות פנימיות של התנהגות בלתי הולמת.

על נושאי משרה, דירקטורים ועובדים לחתור לזהות ולהעלות נושאים פוטנציאליים לפני שיובילו לבעיות, ועליהם לבקש החלה של קוד זה במידה וקיים ספק. כל שאלה הנוגעת לפרשנות או יישום של פוליסות אלו יש להפנות ליועמ"ש (פנייה כאמור תחשב "התקשרות אתית הולמת").

חלק 2

אתיקה בעסקים

התנהגות אתית ומסחר הוגן

על נושאי משרה, דירקטורים ועובדים, בכל עת, לקחת חלק ולקדם התנהגות ישרה ואתית. על כל נושא משרה, דירקטור ועובד להתאמץ לנהל מו"מ באופן הוגן עם לקוחות, ספקים, נותני שירותים, מתחרים ועובדים של החברה. איש מנושאי המשרה, הדירקטורים או העובדים לא יפעיל יתרון בלתי הוגן על איש באמצעות מניפולציה, הסתרה, ניצול מידע פנים, מצג שווא של עובדות מהותיות או כל התנהלות עסקית בלתי הוגנת.

ניגוד עניינים אישי

"ניגוד עניינים אישי" יתרחש כאשר אינטרס אישי בלתי ראוי של אדם מסוים מפריע לאינטרסים של החברה. ניגוד עניינים אישי אסור כמדיניות החברה אלא אם אושר ע"י החברה. במיוחד אסור על נושא משרה, דירקטור או עובד לעשות שימוש או לנסות לעשות שימוש במעמדו/ה בחברה על מנת להשיג הטבה אישית בלתי ראויה לעצמו/ה, למשפחתו/ה או לטובת אדם אחר לרבות, הלוואות או ערבויות להתחייבויות מכל אדם או ישות.

שירותים לטובת החברה לעולם לא יהיו כפופים לרווח אישי ויתרון. כל פעילות חיצונית, לרבות עבודה, לא תבוא על חשבון הזמן ותשומת הלב שהעובדים יקדישו לחובותיהם בחברה, לא ישפיע באופן מנוגד על איכות או כמות עבודתם והעובדים לא יעשו שימוש בציד, במתקנים של החברה או יספק או ירמוז (ללא הסכמת החברה) על מימון או תמיכת החברה. בנוסף על האמור לעיל, בשום אופן לא יורשו עובדים להתחרות בחברה, או ליצור לעצמם או לבני משפחתם הזדמנויות עסקיות השייכות לחברה אשר מתגלות להם או הופכות אפשריות בשל תפקידם בחברה. העובדים אינם מורשים לעסוק בעבודה אחרת שאינה קשורה לחברה, ללא אישור מוקדם של החברה.

יש להימנע, עד כמה שניתן ממצב של ניגוד עניינים. כל נושא משרה, דירקטור או עובד אשר מודע לעסקה מהותית או מערכת יחסים אשר יתכן ותיצור מצב של ניגוד עניינים, יביא את העניין במהירות האפשרית לידיעתו של איש קשר אתי מתאים.

הזדמנויות החברה

נושאי משרה, דירקטורים ועובדים חבים לחברה חובה לקדם את האינטרסים העסקיים הלגיטימיים שלה כאשר מתקיימת הזדמנות כאמור.

נאסר על נושאי משרה, דירקטורים ועובדים לקחת לעצמם (או לכוון לצד ג') הזדמנות עסקית אשר באה לידיעתם באמצעות שימוש ברכושה של החברה, אינפורמציה או עמדתם בחברה, אלא אם כן החברה כבר קיבלה הצעה בעניין כאמור וסירבה לה. באופן כללי, נאסר על נושאי משרה, דירקטורים ועובדים להשתמש ברכוש החברה, אינפורמציה או תפקידם בחברה לטובת רווח אישי או לצורך תחרות עם החברה.

לעיתים הקו המפריד בין רווח אישי ולחברה קשה להבחנה, ולעיתים רווח אישי ורווח לחברה יתכן וינבעו שניהם מאותה פעילות. צורת הפעולה הזהירה היחידה היא לוודא שכל שימוש ברכוש או בשירותי החברה שאינו לטובת החברה בלבד מאושר על ידי איש קשר אתי מתאים.

תשלומים, מתנות או תרומות מפוקפקות

החברה אוסרת תשלום או קבלת שוחד, עמלה, מתנות מוגזמות, הטבות בידור או כל מה שיחשב לא חוקי, לא אתי או מתפשר. מטרת בידור עסקי ומתנות על רקע מסחרי היא ליצור מערכת יחסי עבודה מבוססת של רצון טוב ולא על מנת להרוויח יתרון בלתי הוגן על לקוחות או ספקים. שום הטבת בידור או מתנה לא תוצע, תינתן, תסופק או תתקבל על ידי שום עובד או בן משפחתו של עובד אלא אם: (1) המתנה אינה כסף מזומן, (2) תואמת את מהלך העסקים המקובל, (3) אינה בעלת ערך מוגזם, (4) אינה יכולה להיחשב כשוחד ו- (5) אינה מפרה כל חוק או תקנה. נושאי משרה מנהלים או היועמ"ש של החברה יכולים לייעץ על הנאותות של כל מתנה או הצעת מתנה.

ציות לחוקים, תקנות והוראות

מדיניות החברה היא לציית לכל החוקים, התקנות וההוראות. נושאי משרה, דירקטורים ועובדים חייבים להכיר ולציית לכל החוקים, תקנות, הוראות, מדיניות וקווים מנחים החלים על החברה. אסור להם לעולם להשפיע או לעודד עובדים לקחת חלק בפעילות בלתי חוקית או לא אתית. במידה ונודע לנושא משרה, דירקטור או עובד על הפרת חוק, תקנה, הוראה, מדיניות או קו מנחה החלים על החברה, הוא או היא חייבים באופן מיידי לדע את איש הקשר האתי המתאים.

באופן כללי, בלתי חוקי ובניגוד למדיניות החברה לכל נושא משרה, דירקטור או עובד אשר מודע למידע מהותי לא-ציבורי הנודע לחברה או למנפיק ניירות ערך פרטי או ממשלתי לקנות או למכור כל נייר ערך שהוא של המנפיק או להמליץ לאדם אחר לקנות, למכור או להחזיק את ניירות הערך של המנפיק.

הוראות מפורטות יותר בעניין מסחר בניירות ערך על ידי נושאי משרה, דירקטורים ועובדים, מפורטים בפוליסת המסחר הפנימי של החברה. כל נושא משרה, דירקטור או עובד אשר אינו בטוח לגבי החוקים הקשורים ברכישת או מכירת ניירות ערך של החברה על ידו/יה, יתייעץ עם איש קשר אתי מתאים קודם לרכישה או מכירה כאמור.

חוקי אי תחרות

חוקי אי תחרות אוסרים הגבלת מסחר, ניהול עסקים בלתי הוגן, תיקון מחירים או התנהגות תחרותית בלתי הוגנת ופעולות שכאלה אסורות במיוחד על ידי החברה.

כל איש צוות יפעל בתום לב ובהתאם לחוקי אי התחרות. במידה ונוצר מצב כלשהו או עולה ספק כלשהו לגבי חוקיותה של סיטואציה רגישה בעניין הלבנת הון (antitrust), הוא יופנה למנהל הכללי.

במקרה של ספק לגבי התאמה לחוקי אי תחרות, עובדים חייבים לקבל ייעוץ מהמנכ"ל.

במהלך עסקי החברה על כל עובד :

- להתחרות בנחרצות ובאתיות
- להתייחס לכל הספקים ביושר, אובייקטיביות והגינות
- לא לדבר עם לקוחות או מתחרים בעניין מחירים, ייצור או שווקים
- לא יקבע מחירי מכירה חוזרת עם לקוחות או ספקים
- ימנע מכל פעילות אשר ניתן לסווגה כלא הוגנת או מטעה ותמיד יציג את מוצרי ושירותי החברה באופן הוגן
- לא יגרום לגורם שלישי להפר הסכם קיים
- לעולם לא יטען בעניין מוצר ללא תמיכה עובדתית
- לעולם לא יבקר מוצר של מתחרה ללא הוכחות ספציפיות שהצהרותיו נכונות (אנו מתמקדים באספקטים החיוביים של החברה)
- לעולם לא יפעל באופן שיכול להתפרש כמניעה ממתחרה עתידי או קיים או כשליטה במחירי שוק; וגם
- יבהיר לכל הספקים וספקים פוטנציאליים שהחברה מצפה מהם להתחרות בהגינות ובנחרצות בנוגע לעסקי החברה והחברה תבחר את ספקיה על פי סטנדרטים עסקיים ואתיים גבוהים.

עובדים אשר קובעים מחירים, קובעים מי ישרת איזה שוק או באים במגע עם מתחרים ייועצו במנכ"ל.

חוקי קניין רוחני

החברה תכבד את כל זכויות הקניין רוחני של אחר, כגון זכויות יוצרים, סימני מסחר, סימני שירות, פטנטים וסודות מסחריים. לפני ניצול נכסי קניין רוחני של אחרים, עליך להשיג את האישורים הנדרשים. כאשר מתקשרים בהסכם לניצול קניין רוחני של אחרים, עליך לבדוק את כל ההתחייבויות שבהסכם.

חוקי זכויות יוצרים מגנים על ביטוי מקורי, בין היתר חומר כתוב, תוכנה, בד, תחרה ודוגמאות רקמה, ואוסרים את שכפולם והפצתם ללא אישור. לכן אסור לך לייצר, לשווק או לשנות חומרים המוגנים בזכויות יוצרים מספרים, תחרה או רקמה ללא אישור של בעל זכויות היוצרים או סוכנו המאושר. לסיוע אנא פנה למחלקה המשפטית.

חלק 3

נכסי החברה ורישומים

הגנה ושימוש הולם של רכוש החברה ומסמכים

על כל נושאי המשרה, הדירקטורים והעובדים להגן על נכסי החברה ולהבטיח את שימושם היעיל. השימוש בנכסי החברה יהיה למטרות עסקיות לגיטימיות בלבד.

רישומי החברה

החברה אחראית לספק מידע פיננסי אמין על בסיס תקופתי ומתוזמן לבעלי מניות, בעלי מניות פוטנציאליים, בעלי חוב, גופים ממשלתיים ואחרים. המסמכים החשבונאיים והפיננסיים של החברה יטופלו על בסיס מידע תקף, מדויק, ומלא בצירוף מידע מלווה הולם אשר מהווה אסמכתא לכל כניסה לספרי החשבונות. בכפוף לתפקידים בחברה, יתבקשו עובדים לספק מידע על מנת לבסס את היות ההצהרות הפיננסיות ודוחות אחרים של החברה מושלמים, בהירים ומובנים. החברה מצפה מכל עובדיה לקחת אחריות זו ברצינות רבה ולספק את המידע שהוא מדויק, מלא, אובייקטיבי, רלוונטי, מתוזמן ומובן על מנת להבטיח בהירות, דיוק, תזמון והבנה של הגילוי בדוחות הפיננסיים או בדוחות או מסמכים שהחברה מגישה לסוכנויות ממשלתיות ו/או אמצעי תקשורת ציבוריים אחרים. כל העובדים המעורבים ביצירה, הכנה, עיבוד ותיעוד של מידע חשבונאי יהיו אחראים להגנותו (integrity). לא תהיה כל הסתרה של מידע על ידי או מההנהלה או מהמבקרים הבלתי תלויים של החברה או המבקרים הפנימיים של החברה.

סודיות

במהלך העסקים הרגיל של החברה, נושאי המשרה, הדירקטורים והעובדים למדים פעמים רבות על מידע סודי או קנייני של/על החברה, לקוחותיה, לקוחות עתידיים או צדדים שלישיים אחרים. נושאי משרה, דירקטורים ועובדים חייבים לשמור על סודיות כל המידע אשר הופקד בידיהם, אלא אם גילוי מותר או מחויב על פי דין. מידע סודי או קנייני כולל, בין היתר, מידע לא ציבורי לגבי החברה, לרבות עסקיה, יכולות כלכליות, תוצאות או תחזיות וכל מידע לא ציבורי המסופק על ידי צד שלישי בציפייה שהמידע ישמר בסודיות ויהיה נתון לשימוש רק לצורך העסקי שלגביו נמסר.

מחשבים ואבטחת רשת

מחשבים, רשת מחשבים וכלי טלקומוניקציה הפכו להיות כלים הכרחיים בסביבת העבודה שלנו. לכן, יש לעשות כל מאמץ להגן על מערכת מחשבי החברה ותוכנות נלוות מפני איומים על אבטחתם כגון הריסה או פגיעה מכוונת או שבטעות של המידע והציוד והפרעה של שירותים וגניבה.

נכסי קניין רוחני: זכויות יוצרים, סימני מסחר ושימוש במוותגים

הקניין הרוחני של החברה, סימני מסחר ומוותגים נחשבים נכסי החברה. הגנתם תלויה בשימוש ואזכור רציפים. כל אדם המעורב בפיתוח תקשורת – עובדי החברה, יועצים, ספקים חיצוניים או צדדים שלישיים אחראים להשתמש בסימני המסחר והמוותגים של החברה באופן ראוי, במסמכים הפנימיים והחיצוניים ובתקשורת אלקטרונית.

קניין רוחני המפותח על ידי עובדי החברה כחלק מעבודתם – גם אם פותח בזמנם החופשי – הוא קניינה הבלעדי של החברה ושל החברה בלבד. עליך לשמור בכל זמן על סודיות קניין רוחני כאמור. השימוש בקניין הרוחני שלא למטרות החברה, ללא הסכמה מפורשת בכתב של מנהלך, איננה מותרת.

מובהר להלן, כי מחשבי החברה, התוכנה והמידע המצוי בהם, הנם רכוש הבלעדי של החברה וככל שהם נתנו לשימוש של העובד, הם נתנו לצורך עבודתו בלבד ולא לכל מטרה פרטית שהיא.

מידע והכשרה בנוגע לשימוש בזכויות יוצרים, סימני מסחר ומוותגים זמינים במחלקה המשפטית.

חשיפה/גילוי ציבורי

מדיניות החברה לגבי כל המידע הנוגע לה בתקשורת ציבורית לרבות כל הדוחות והמסמכים שהחברה מגישה לרשות לניירות ערך, היא כי המידע יהיה מלא, בהיר, נכון, מתוזמן ומובן. כל נושאי המשרה, הדירקטורים והעובדים המעורבים בהליך הגילוי של החברה לרבות נושאי משרה פיננסיים בכירים אחראים לנהוג בהתאם למדיניות זו. בפרט, אותם אנשים אשר נדרשים לשמור בקיאות בדרישות הגילוי החלות על החברה ואשר נאסר עליהם במודע לייצג שלא כהלכה, להשמיט או לגרום לאחרים לייצג שלא כהלכה או להשמיט עובדות מהותיות לגבי החברה כלפי אחרים, בין אם בתוך ובין אם מחוץ לחברה לרבות מבקריה הבלתי תלויים של החברה. בנוסף, כל נושא משרה, דירקטור או עובד בעל תפקיד מפקח בהליך גילוי של החברה מחויב למלא את חובותיו בנמרצות.

פרסום ציבורי של מידע של החברה ואיכות הגילוי ציבורי

ראיונות עם חברי עיתונות או צדדים מעוניינים אחרים יעשו רק על ידי חברי הנהלה מיועדים. ראיונות אחרים חייבים לקבל את אישור ההנהלה העליונה. כל הבקשות לראיונות יופנו אל למנכ"ל לתאום האישור.

חלק 4

אחריות ציבורית

קהילות מקומיות

החברה מרגישה אחריות כלפי הקהילות בהן היא פועלת בעולם. לחברה התחייבות חברתית לשלם את חלקה במיסים, לשמר אנרגיה, לשמור על הסביבה, להפגין אזרחות טובה ולהציע הזדמנויות תעסוקה טובות.

מדיניות איכות סביבה

החברה מחויבת לנהל את עסקיה בהתאם לכל החוקים והתקנות בנושא איכות הסביבה התקפים, באופן שיש בו מרב תשומת לב לסביבה, לבטיחות ולרווחת העובדים והאוכלוסייה הכללית. בשל האמור, החברה מצפה מכל העובדים לעשות כל שניתן על מנת לציית לכתב ולרוח חוקים ותקנות אלו.

חלק 5

העסקה ואחריות לקוד זה

העסקה

עובדי החברה הם משאבה הגדול ביותר. מדיניות החברה היא לנהוג בעובדיה בכל הכבוד ולבחור את עובדיה על בסיס איכות העבודה שעליהם לבצע ללא התייחסות לגזע, צבע, דת, מוצא אתני, מין, גיל, נכות או אוריינטציה מינית.

מטרת החברה היא שעובדינו יפיקו סיפוק מהשגת מטרות החברה על ידי עשייה בסביבה ארגונית המאופיינת בכשירות, יושר, עבודת צוות והגינות. אוירה של כבוד הדדי ואמון ישמרו בין העובדים וההנהלה.

לכל העובדים תהיה הזדמנות לבצע את עבודתם באווירה וסביבה נקיות מכל אפליה אסורה או יחס נקמני או התעללות פיזית או נפשית לרבות אך מבלי לגרוע אפליה על בסיס גזע, צבע, דת, מוצא אתני, מין, גיל, נכות או אוריינטציה מינית.

בטיחות ובריאות עובדינו היא דאגה עליונה. לחברה התחייבות חזקה לעובדיה לספק מקום עבודה נקי, בטוח, בריא, נקי מסמים ונקי מאלכוהול ולבסס תוכניות לקידום סטנדרטים גבוהים של בטיחות ובריאות. בהתאם לרוח וכוונת התחייבות זו, החברה מצפה מעובדיה להתייבב לעבודה בתנאים ההולמים את ביצוע חובותיהם.

הפרות

כל אדם אחראי להתאמתו לקוד זה. אמצעים משמעתיים שיכולים להיות מופעלים בשל הפרת קוד זה כוללים אך אינם מוגבלים לייעוץ, נזיפות בכתב או בעל פה, אזהרות, השעיה או תקופת

מבחן בתשלום או ללא תשלום, הורדה בדרגה, הפחתה בשכר, סיום העסקה או סיום פיצוי. אמצעים משמעותיים אלו יכולים להיות מורחבים למפר ולאחרים המעורבים בעוולה כגון אנשים אשר נכשלו במתן טיפול אחראי לגילוי הפרה, אנשים אשר (אם התבקשו לגלות מידע) עכבו מידע מהותי הנוגע להפרה, ומפקחים אשר אישרו את ההפרות או ניסיונות לנקום בעובדים בשל דיווח על הפרות או מפריס. כל מקרה יישפט מיידית לאחר איסוף כל המידע הנדרש או חקירת העניין על ידי יועמ"ש החברה או ועדת הביקורת של דירקטוריון החברה לפי ערכיהם בהתחשב בחובות אותו אדם וחשיבות הנסיבות המעורבות.

חלק 6

ויתורים

מעת לעת, החברה רשאית לוותר על הוראות מסוימות מקוד זה. כל נושא משרה, דירקטור או עובד המאמין שויתור כלשהו נדרש, ידון בעניין עם איש קשר אתי מתאים. כתבי ויתור לנושאי משרה או דירקטורים יינתנו על ידי דירקטוריון החברה בלבד.

כל ויתור מקוד זה לנושאי משרה, נושאי משרה כלכליים בכירים ודירקטורים של החברה ייחשף בפני בעלי המניות של החברה בתוך תקופת הזמן התקפה על פי הבורסה לניירות ערך של תל אביב ונסדאק שווקים לאומיים והחוקים והתקנות של [רשות לני"ע הישראלית] והועדה לני"ע וחליפין התקפים, ואשר תכלול את סיבות הדירקטוריון למתן הויתור. כל ויתור אחר של קוד זה ידווח באופן מיידי בהיקף הנדרש על פי החוקים והתקנות של חוקי ניירות הערך, הבורסה לניירות ערך בתל אביב או נאסדק שווקים לאומיים.

חלק 7

הפרות דיווח; אי נקמנות

בהתאם לקוד זה, נושאי משרה, דירקטורים ועובדים חייבים להפעיל סטנדרטים גבוהים של יושר ושיפוט ראוי. החברה מעודדת תקשורת בתום לב של נושאים הנוגעים להתנהגות עסקית חוקית ואתית ופרוצדורות ביקורת וחשבונאות הקשורות לנושאים אלו. החברה ייסדה מנגנון דיווח הפרות חוק, תקנות, הוראות של קוד זה באופן סודי ואנונימי.

החברה לא תסבול נקמנות כלשהי כלפי אדם אשר מספק מידע בתום לב לחברה או לאיש מערכת החוק הנוגע להפרה אפשרית של החוק, תקנות או קוד זה. כל עובד או דירקטור המפר הוראה זו יהיה נתון לעונשים אזרחיים, פליליים, משמעתיים כמו גם פעולה משמעתית עד וכולל הפסקת עבודתו.

חלק 8

מנהלות

תקשורת לעובדים, נושאי משרה ודירקטורים

הנהלת החברה תהיה אחראית להבטחת העברת קוד זה באופן אפקטיבי לכל העובדים, נושאי המשרה והדירקטורים וכי קוד זה יהיה זמין לרשת האינטראנט של החברה או מנגנון תקשורת פנימי אחר.

פרסום הקוד

החברה תהפוך את הגרסה העדכנית ביותר של קוד זה לזמין באמצעות פרסומו באתר האינטרנט של החברה. הדוח השנתי של החברה המוגש לבורסה לניירות ערך בתל אביב והדוח השנתי בטופס 20-F המוגש לועדת הרשות לניירות ערך יצהירו כי קוד זה זמין באתר האינטרנט של החברה וכי קוד זה זמין גם להדפסה לכל בעל מניות אשר מבקש זאת.

כל אדם המכוסה על ידי קוד זה יכול להידרש מעת לעת לחתום אישור בכתב המציין כי אותו אדם (1) קיבל וקרא את הקוד והבין את תוכנו, (2) לא הפר קוד זה ו- (3) אינו יודע על הפרה כלשהי של קוד זה אשר לא הוצגה קודם לכן בפני היועמ"ש או ועדת הביקורת. כשלון להשלים בזמן ולדווח את האישור בכתב האמור לעיל, או מילוי האישור בכתב באופן שקרי יהווה בסיס לסיום העסקה.

תיקונים

קוד זה יכול להיות מתוקן מעת לעת על ידי דירקטוריון החברה