

## דבר המנכ"ל

בחברת בלאקאדג' בע"מ וחברות הבת שלה (BlackEdge), אנו מחויבים לא רק להשגת תוצאות, אלא גם לדרך שבה אנו פועלים. ערכי הליבה גובשו בתהליך רחב בשיתוף מנהלים ועובדים, ומהווים את המסד לקוד האתי. הטמעת הערכים נועדה לחזק תרבות ארגונית שתאפשר לחברה להתמודד עם הסביבה העסקית ועם שינויים בענף הפיננסי, בדרכה להגשמת החזון: פעילות עסקית יעילה והוגנת, המשמשת עמוד שדרה בענף הפיננסי בעולם של טכנולוגיות מתקדמות ותחרות.

אנא עיינו, הכירו והבינו את העקרונות, הכללים והערכים המפורטים בקוד, כדי שיהוו כלי עבודה ומצפן בעבודתכם היומיומית וחלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית שלנו.

הקפדה על אמות מידה ערכיות גבוהה, התנהלות אישית ועסקית המושתתת על אחריות ויושרה, והזדהות עם הערכים, תבטיח יחסי אמון עם כל מחזיקי העניין של החברה.

שקיפות, שיתוף, אמינות, אחריות, מקצוענות, מצוינות ומחויבות ללקוח - ערכים אלו אינם סיסמאות, אלא עקרונות שמנחים אותנו בכל פעולה. דבקות בערכים תגדיל את תחושת הגאווה, תשמר את החברה כמקום שנעים לעבוד בו ותחזק את חוסנה המוסרי, הכלכלי והחברתי.

מיצובה של קבוצת BlackEdge בענף הפיננסי דורשת חדשנות, יוזמה ושאיפה למקצועיות ומצוינות, לצד שמירה על אתיקה מקצועית והתנהגותית. עוצמת הקבוצה נבנית ממוניטין של אמינות, מקצועיות, איכפתיות, יחס אישי, שקיפות והוגנות עסקית.

מטרת הקוד האתי היא ליצור תשתית לתרבות ארגונית המשלבת מצוינות עסקית עם מצוינות ערכית.

יש לזכור כי אנו מתמודדים עם תחרות משמעותית בכל התחומים הפיננסיים. מול תחרות זו נדרש שיקול דעת, שימוש ביתרונות יחסיים, ובעיקר הקפדה על התנהגות אתית ואחראית, שקיפות וגילוי נאות.

התנהגות אתית דורשת קבלת החלטות מודעת ושיקול דעת הולם, בהתאם לערכי החברה.

הקוד האתי מתעדכן מעת לעת על בסיס בחינה מתמדת של ערכי החברה והמציאות המשתנה, והוא מבסס את המותג BlackEdge כמוביל בענף הפיננסי.

כל העובדים והמנהלים נדרשים להעלות את המודעות לכללי הקוד האתי, להקפיד על יישום הערכים וכללי ההתנהגות ולהתייעץ במקרה של התלבטות.

יישום הקוד האתי לצד שמירה על הנהלים יגביר את חוסנה וערכה של החברה ויחזק את יכולת ההתמודדות עם אתגרי ההווה והעתיד.

**בברכה,**

**יניב ביטון - מנכ"ל**

blackedge.co.il

Bar Kochva St. 21, Bnei Brak

03-901-5606





הקוד האתי של קבוצת BlackEdge הוא תעודת הזהות הערכית של החברה. הוא מעצב את התשתית הערכית והמוסרית לפעילותנו ומשמש מצפן לכל העובדים. הקוד מציב רף גבוה ומהווה הצהרה ברורה למה שאנו מאמינים בו ושואפים לקיים.

## הקוד האתי - הייעוד



החברה פועלת בהתאם להוראות החוק, הכללים והנהלים המחייבים, אך הקוד האתי נועד גם לתת מענה והכוונה במקרים בהם החוק או הנהלים אינם ברורים או ניתנים לפירוש שונה.

הקוד כולל עקרונות וכללי התנהגות ראויים, להכוונת פעולתם של נושאי משרה בכירה, מנהלים ועובדים, בהתאם לאופי ולפעילות הייחודית של החברה.

## המטרות העיקריות של הקוד האתי



יצירת סביבה ערכית ומוסרית בחברה ומתן מענה במקרה שהחוק או הנהל אינם חד משמעיים.

### על מי חל הקוד האתי?

הקוד האתי חל על כל עובדי החברה, בכל הדרגים ובכל התפקידים, וכן על חברי הנהלה והדירקטוריון. החברה מייחסת חשיבות רבה להתנהגות אתית ויישום הקוד בכל מערכות היחסים ומצפה מכל עובדי החברה לפעול ברוח הערכים המוצגים בו.

הקוד האתי משמש מסמך הצהרתי מחייב בכל פעילות החברה – כלפי לקוחותיה, עובדיה, סביבתה, מתחריה, ספקיה, הקהילה והחברה.

### מעגלי ההתייחסות של הקוד

- יחסים עם לקוחות, שותפים עסקיים ומשקיעים, ספקים, רשויות רגולטוריות, מתחרים, הקהילה והסביבה.
- סביבת העבודה: עובדים, הנהלה, ובינם לבין עצמם בכל הדרגים ומעגלי היחסים.

### ערכי הקוד האתי המובילים בחברה

1. יושרה, הוגנות ואמינות
2. מצוינות ומקצועיות
3. אחריות ומחויבות
4. יוזמה וחדשנות
5. שקיפות ופתיחות
6. כבוד האדם

### יושרה, הוגנות ואמינות

**אנו מחויבים לציית לכל הוראות החוק והרגולציה, נהלי החברה והקוד האתי; לפעול ביושר ובנקיטן כפיים, תוך רגישות לניגודי עניינים אפשריים.**

## הלקוחות



- הקפדה על טוהר המידות ושליטת אירועים שאינם חוקיים או מוסריים בכל התקשרות. איסור על קבלת טובות הנאה, תשלום או שווה ערך שמטרתם השפעה על פעולתו של האחר.
- מניעת ניגודי עניינים בכל צורותיהם.
- דיווח מידע אמין ומהימן, הימנעות משימוש במידע פנים לצרכים אישיים.
- הוגנות ויושרה כלפי לקוחות, אמינות במגעים, הימנעות משיקולים זרים/אישיים, תחרות הוגנת מול מתחרים והימנעות מהשמצת מתחרים.

## סביבת העבודה והעובדים



- עבודה בהתאם לחוק, רגולציה, נהלי החברה והקוד האתי. דיווח על חשד להפרות.
- הימנעות מניצול התפקיד להשגת מטרת או רווחים אישיים.
- הימנעות מקבלת מתנות מלקוחות/ ספקים בשווי כספי העולה על כ-300 ש"ח, אלא באישור מנכ"ל הקבוצה.
- כיבוד זכויות העובדים, מתן הזדמנות שווה להוכיח יכולות וכישורים.

**שמירה על סודיות מידע ונכסי החברה, הימנעות משימוש בהם לצרכים אישיים, מצוינות ומקצועיות. אנו שואפים למצוינות אישית וארגונית, מאמצים נורמות של למידה ומעודדים שיפור תמידי.**

## לקוחות החברה



- שאיפה ליצירת ערך ללקוחות באמצעות מצוינות בשירות ובמוצרים.
- ביצוע עבודה מקצועית ואיכותית, שמירה על טובת הלקוח ושגשוג.
- תלונות הלקוחות משמשות הזדמנות לשיפור, מענה מהיר וענייני, הפקת לקחים ושייפה לשיפור מתמיד.

## סביבת העבודה



- ההון האנושי הוא המשאב העיקרי והיקר ביותר. פיתוח יכולות מקצועיות ואישיות בשילוב משאבים פנים ארגוניים וחץ ארגוניים, באמצעות הכשרות מקצועיות, קורסים, ימי עיון, בניית עתודות מקצועיות וניהוליות.
- ביסוס תרבות מתגמלת המעריכה מצוינות ומקצועיות ומוקירה עובדים מצטיינים.

## אחריות ומחויבות

**מחויבות לביצוע איכותי, שקול וראוי של משימות לטובת שגשוג הלקוחות.**

## הלקוחות



- דיווח אמין, הצגת מידע מלא והשלכות וסיכונים של ביצוע פעולות. מניעה של ביצוע פעולה אם עולה חשש שהלקוח אינו מבין את הסיכונים.
- שמירת פרטיות וסודיות מידע בהתאם לדין, צמצום סיכונים.
- עמידה בהתחייבויות מול ספקים ואחרים.

## סביבת העבודה



- כל פעילות נעשית מתוך אחריות מקצועית ודגש על איכות.
- נטילת אחריות אישית למעשים ולתוצאותיהם בכל מערכות היחסים.

### יזומה וחדשנות

קידום תרבות של יזומה וחדשנות, מחויבות למצוינות טכנולוגית במוצרים ושירותים, התאמה לשינויים בסביבה העסקית.

## הלקוחות



- קשב למגמות השוק, שאיפה להוביל ולחדש שירותים ומוצרים.
- ערנות לשינויים, עדכונים שוטפים, פיתוח מוצרים ושירותים חדשניים המותאמים לצורכי הלקוחות.
- עידוד חשיבה על פתרונות מתקדמים עבור הלקוחות.
- גמישות למענה לצרכים העסקיים והחברתיים של הלקוחות.

## סביבת העבודה



- שאיפה לסביבת עבודה פתוחה לרעיונות חדשים, עידוד יזומה, למידה והפריה הדדית.
- למידה מתמדת, העלאת יוזמות ורעיונות לשיפור.
- קידום גמישות ארגונית והסתגלות מהירה לשינויים.
- קידום דיאלוג וחשיבה משותפת עם הגורמים הסובבים.

### שקיפות ופתיחות

מחויבות לפעול באופן ברור וגלוי כלפי הלקוחות והעובדים, הצגת מידע רלוונטי.

עידוד חשיבה מקורית וקבלת האחר ללא דעה קדומה.

## הלקוחות



- גילוי נאות ומסירת מידע רלוונטי בשפה ברורה.
- הצגת מגוון פתרונות ומוצרים, הענקת מידע ברור ונגיש על האפשרויות השונות.
- התקשרות ופרסום בצורה ברורה ומובנת, התאמת השירות ללקוח, מתן מידע מלא והסבר מקיף.
- שקיפות בדיווחים ללקוחות, פרסום מידע עסקי מהותי, דיווח על היבטים חברתיים וסביבתיים.

## סביבת עבודה



- קידום שיתוף מידע עסקי וארגוני מתוך אמונה ששיתוף ודיאלוג יוביל לתוצאות טובות יותר.

מחויבות לסובלנות וכבוד לזולת, הקפדה על דרך ארץ ונועם הליכות בסביבת העבודה.

## הלקוחות



- יחס מכבד ותומך ללקוחות, אדיבות, תמיכה ורגישות לבעלי צרכים מיוחדים ולמגזרים שונים, וביצוע התאמות נגישות בהתאם לצרכים ולקבוע בחוק.
- כיבוד דעת האחר, ניהול שיח מכבד גם במקרה של אי הסכמה.

## סביבת העבודה



- קידום סביבת עבודה סובלנית, תומכת ונעימה, הקפדה על תנאי עבודה בטיחותיים.
- עידוד תרבות של כבוד הדדי, קשב ודאגה לפרט, סגנון שיחה אדיב.
- קידום רווחה תעסוקתית ורווחת הפרט, התראה על כל חשש לפגיעה בסביבה, סיוע לעובדים במשבר.
- התנגדות לכל ביטוי של הטרדה, התעמרות, איום או אפליה בכל מעמד ועל כל בסיס, שימוש בשפה ראויה והימנעות מיחס פוגעני או מזלזל.

## דילמות אתיות



דילמות אתיות הן מבחן המציאות של הקוד האתי, ונוצרות כאשר קיימות לפחות שתי אפשרויות פעולה שאינן מושלמות. לעיתים כל פתרון שנבחר כולל סתירה בין ערכים או בין ערך ליעדים עסקיים או הרגלים.

**בבואנו להחליט אם פעולה עומדת בהלימה עם כללי האתיקה, נוכל לשאול מספר שאלות:**

1. **מבחן החוק:** האם הפתרון מנוגד לחוק או נהלי החברה?
2. **מבחן הקוד האתי:** האם הפתרון מייצג איזון בין ערכי הקוד האתי?
3. **מבחן הערכים האישיים:** האם המעשה תואם את ערכי המוסר האישיים שלך?
4. **מבחן המראה:** כיצד תרגיש עם הדרך שנבחרה? האם היא תסב לך גאווה?
5. **מבחן הסביבה:** האם המעשה מייצג את החברה או הסביבה בה היית רוצה לחיות?

עובד המתמודד עם דילמה אתית או חווה פעילות שאינה ברוח הקוד האתי רשאי לפנות אל הממונה הישיר או העקיף ולהתייעץ עימו.

**הטמעת הקוד האתי ומוסדות האתיקה בחברה**

התנהלות קבועה ברוח הערכים תוביל להטמעת תרבות ערכית ותעלה את הרף המוסרי-ערכי של פעילותינו בכל המישורים, בתוך החברה ומחוצה לה.