תרגום חופשי מאנגלית לעברית

איתוראן איתור ושליטה בע"מ

תקציר מנהלים
איתוראן איתור ושליטה בע"מ בקשר עם החברה, והחברות הבת שלה המוחזקות במישרין ובעקיפין (להלן ביחד: "החברה") אימצה מדיניות זו על מנת לעודד עובדים לדווח לרשויות המדינה, לרשויות הפדרליות המתאימות או לאנשי החברה המתאימים על מידע הנוגע להונאה, ללא חשש מהתנכלות, ולדווח לחברה, באופן אנונימי וסודי, תלונות הנוגעות לחשבונאות, פיקוח על חשבונאות פנימית ועניני ביקורת.
מטרת מדיניות זו היא לדכא פעילות בלתי חוקית והתנהגות עסקית הפוגעת במוניטין של החברה, זיכיון, באינטרס העסקי שלה וביחסיה עם בעלי מניות, ספקים, תושבים והקהילה העסקית ככלל.

מדיניות כללית
כל עובד, אשר בתום לב, יגלה מידע, לא יסבול התנכלות מצד החברה או מי מנושאי התפקידים בה, עובדים, קבלנים, קבלני משנה או סוכנים של החברה.

<u>חשיפה/גילוי</u>- יחשב כל מעשה חוקי אשר נעשה על ידי העובד לשם:
- גילוי של הפרה לכאורה של חוקי ניירות ערך ישראליים או אמריקאיים, חוקים ישראליים או אמריקאיים הנוגעים להונאה בדואר, מברק, הונאה בטלוויזיה או ברדיו, או הונאת בנק, חוקים או תקנות של הרשות לניירות ערך הישראלית או רשות ניירות ערך אמריקאית SEC, או כל תנאי על פי החוק הישראלי או האמריקאי הנוגע להונאה נגד בעלי מניות, או הנוגע לרשויות משפטיות או רשויות אכיפת חוק או ועדות ממשלתיות, כל אדם בעל סמכות פיקוח על העובד או כל אדם אחר העובד למען החברה אשר בסמכותו לחקור, לגלות או לסיים התנהגות אסורה על פי מדיניות זו.
- מגיש, מביא לכדי הגשה, מעיד, משתתף או בדרך אחרת מסייע בהליך לחוקי ניירות ערך ישראליים או אמריקאיים, חוקים ישראליים או אמריקאיים הנוגעים להונאה בדואר, מברק, הונאה בטלוויזיה או ברדיו, או הונאת בנק, חוקים או תקנות של הרשות לניירות ערך הישראלית או רשות ניירות ערך אמריקאית SEC, או כל תנאי על פי החוק הישראלי או האמריקאי הנוגע להונאה של בעלי מניות.
- מגיש תלונה חסויה, באופן אנונימי או אחר, לגבי חשבונאות מפוקפקת, פיקוח על חשבונאות פנימית ועניני ביקורת של החברה.
- מספק לאיש אכיפת חוק כל מידע אמיתי הנוגע לביצוע או לביצוע אפשרי של כל הפרה של החוק הישראלי או האמריקאי.

<u>תום לב</u>- יחשב כאשר לעובד יש סיבה הגיונית להאמין שהגילוי שנעשה נכון ואינו נעשה לצורכי רווח אישי או מתוך כל מניע נסתר אחר.

<u>התנכלות</u>- תחשב פיטורים, הורדה בדרגה, השעיה, איומים, הטרדות או אפליה כנגד עובד במונחי ותנאי העסקתו/ה.

מטרה
החברה אימצה מדיניות זו במטרה:
- לעודד דיווח וחקירה של התנהגות לא נאותה לפני שתפגע בעסקי או פעולות החברה או תוביל להפסד מהותי;
- לקדם אווירת אחריות בכל הנוגע למקורות החברה, לרבות עובדיה; ובנוסף
- להבטיח כי אף עובד לא יחוש בעמדת נחיתות בעצם העלאת חשש לגיטימי אמיתי.

מדיניות זו חלה על הנושאים המפורטים בסעיף 1 לעיל בלבד, ואינה חלה על כל הבעת מחאה מצידו של עובד הנוגעות לתנאי העסקתו או המתייחסות והמופנות על פי נהלי מדיניות אחרות של החברה כגון מדיניות אי אפליה או מדיניות נגד הטרדה מינית.

התאריך הקובע
מדיניות זו הינה בתוקף מיום 24 לאוגוסט, 2005 ותישאר בתוקף, בשלמותה, כל עוד לא תוקנה או בוטלה. מדיניות זו מחליפה כל מדיניות אחרת שפורסמה בנוגע לנושא.

הגנה על עובדים
המדיניות מציעה הגנה מפני התנכלות לעובדים אשר חושפים מידע כלשהו תחת כללי מדיניות זו. כל פעולת התנכלות כלפי עובד אשר חושף מידע כאמור תטופל על ידי החברה כהפרה חמורה של מדיניות החברה ויתכן ותסתיים בתגובה, לרבות פיטורין או סיום שירותים בכל הנוגע לקבלנים, קבלני משנה או סוכנים.

סודיות החשיפה

החברה תתייחס לכל גילוי על ידי עובדים כאל חסוי וסודי. החברה תשמור בסודיות את זהותו של העובד החושף מידע תחת מדיניות זו עד לתחילתה של חקירה פורמלית. לאחר תחילתה של חקירה כאמור, זהותו של חושף המידע תישאר חסויה , אם נתבקש הדבר, אלא אם סודיות כאמור אינה מתיישבת עם חקירה הוגנת או במידה וישנה סיבה הגוברת על שמירה בסודיות של זהות העובד החושף, או במידה וחשיפת הזהות נדרשת על פי החוק. במידה וינקטו צעדים משמעתיים כנגד אדם כתוצאה מדיווח בכפוף לכללי מדיניות זו, החברה תדרוש את חשיפת שמו של האדם החושף את המידע לאותו אדם הנתון להליכים האמורים. החברה מעודדת עובדים להוסיף את שמם לחשיפת המידע, אך כל עובד זכאי לחשוף את המידע באופן אנונימי כמפורט בפרוצדורה המפורטת להלן. בתגובה לחשיפת מידע אנונימית, החברה תקדיש את מלוא תשומת הלב להגינות כלפי כל אדם ששמו נחשף בגילוי, את מלוא הרצינות לנושא המועלה בגילוי ולאמינות המידע או ההאשמות בחשיפה והצפי לחקירה אפקטיבית. חקירות ינוהלו במהירות האפשרית תוך התחשבות בטבע הגילוי, מורכבות הגילוי והעניינים שעלו בגילוי.

האשמות שלא הוכחו

במידה ועובד חושף מידע בתום לב מתוקף כללי מדיניות זו והעובדות הנטענות אינן מאומתות בחקירה עוקבת, לא תינקט כל פעולה כנגד העובד שחשף את המידע. בעצם חשיפת המידע, על העובד לנקוט משנה זהירות על מנת לוודא את אמיתות המידע הנחשף. במידה ולאחר חקירה נמצא כי נושא שהועלה על פי פרוצדורה זו, הינו חסר מהות ונטען בחוסר תום לב למטרות זדון או בקלות הדעת, העובד חושף המידע עשוי להיות חשוף להליך משמעתי. כאשר עובדות לכאורה, אשר נחשפות תחת מדיניות זו אינן מוכחות, מסקנות החקירה יפורסמו הן לאדם שחשף את המידע והן לאדם/אנשים אשר נגדם קמה טענה כלשהי בשל הגילוי. הממצאים הקובעים כי הטענות שנטענו בגילוי לא הוכחו, ירשמו ברשומות.

פרוצדורה

1. גילוי מידע לחברה על ידי עובד בהתאם למדיניות זו יוגש באחת מהדרכים המפורטות להלן:
   - לממונה הישיר על העובד או לממונה על הממונה;
   - ליו"ר ועדת הביקורת מר ישראל ברון בטלפון: 0544255688 (israel@otzem.co.il) או ליועמ"ש של החברה עו"ד גיא אהרונוב בטלפון 035571765 (guy_a@ituran.com);
   - לאדם המבצע את הביקורת החשבונאית הפנימית בחברה.

החשיפה יכולה להיעשות באופן אנונימי לכל אחד מהנזכרים לעיל.

2. עם קבלת הגילוי, יעביר מקבל הגילוי עותק ממנו, באופן מיידי, ליו"ר וועדת הביקורת אשר יערוך תיעוד של הגילוי ויפתח תיק לכל גילוי. התיק ישמר במקום שמור להגנת סודיות הגילוי.

3. אם לאחר חקירת הגילוי יחליט יו"ר וועדת הביקורת (או מי שהוסמך על ידו) כי הנושא, טענה, עובדות שהועלו או נטענו בגילוי חסרי בסיס, הנושא ייסגר והעובד יעודכן בעניין ההחלטה והסיבות לסגירה האמורה. במידה שהטענות או העובדות שבגילוי יתבררו כמבוססות, הנושא יטופל בהתאם למדיניות החברה ומדיניות נוספת, אם ישנה, של החברה או ככל שיראה לנכון בהתאם לטבע עניין. תוצאות החקירה ידווחו לוועדת הביקורת ולעובד.

פרסום המדיניות

המדיניות תפורסם בין עובדי החברה, הדירקטורים ונושאי המשרה שלה.

סקירה תקופתית ודיווח

יו"ר וועדת הביקורת ידווח לוועדה בכל רבעון על: (1) מספר הגילויים וטבע הגילויים, (2) מספר וסטטוס החקירות המבוצעות מכוח אותם גילויים, ו- (3) תוצאותיהן של החקירות. המדיניות תידון על ידי ועדת הביקורת פעם בשנה תוך בחינת אפקטיביות המדיניות לצורכי קידום גילוי מידע.

מדיניות זו כפופה למסמכי ההתאגדות ותקנון החברה ולהוראותיו של כל חוק. מדיניות זו ניתנת לשינוי בכל זמן ומזמן לזמן על ידי דירקטוריון החברה.

תאריך: 24 באוגוסט, 2005