

ג'נריישן ניהול בע"מ

קוד אתי

אומץ ביום 16 בנובמבר 2021

ג'נריישן קפיטל בע"מ ("ג'נריישן קפיטל" או "הקרן") הינה קרן סחירה להשקעה בתשתיות אשר בין מטרותיה, להשיא את היתרונות הייחודיים של עולם התשתיות עבור השוק הסחיר וליצור הכנסה יציבה למשקיעים לטווח הארוך. כחלק מהמודל המבני של ג'נריישן קפיטל, התקשרה הקרן עם ג'נריישן ניהול בע"מ ("חברת הניהול"), בהסכם למתן שירותים במסגרתו מעמידה חברת הניהול לקרן שירותי ניהול, באמצעות עובדיה ו/או מי מטעמה והכל כמפורט בהסכם הניהול מיום 17 במאי 2018 (כפי שתוקן ביום 3 באוגוסט 2020).

כחלק מחזונה של חברת הניהול, שואפת היא להעמיד לקרן את שירותי הניהול תוך ניהול פעילותה העסקית ברמה הגבוהה ביותר של יושרה וסטנדרטים אתיים ועמידה בכל החוקים, הכללים וההנחיות החלים עליה. שמירה על החוק מהווה את המסד עליו בנויים הסטנדרטים האתיים של חברת הניהול ולצורך הצבת סטנדרטים אלה אימצה חברת הניהול קוד אתי זה (להלן: "הקוד האתי" או "הקוד").

קוד אתי זה מכסה מגוון רחב של דרכי התנהלות ונהלים עסקיים. מטבע הדברים, אין הוא מכסה כל סוגיה אשר עשויה לעלות במהלך פעילותה של חברת הניהול ו/או הקרן, אולם הוא מציב את העקרונות הבסיסיים אשר ינחו את כלל עובדי חברת הניהול ומתוקף כך, ינחו למעשה גם את פעילותה העסקית של הקרן. לאור האמור, כל עובדי חברת הניהול והקרן, מחויבים להתנהג בהתאם לקוד אתי זה ולהימנע ככל הניתן מהתנהגות בלתי הולמת מכל סוג שהוא.

כמו כן, קוד אתי זה יופץ לכלל עובדי חברת הניהול והקרן (ולעניין קוד זה יחד, "העובדים"), והם יוחתמו על אישור קבלת וקריאת קוד זה, בטופס המצורף **כנספת א'** לקוד זה.

באחריות חברת הניהול לדאוג לכך שכל עובדיה יהיו מודעים לכלל החוקים, הכללים, ההנחיות, הקוד האתי ומדיניות חברת הניהול החלים על פעילויותיהם ובאחריות עובדי חברת הניהול לציית להם במלואם וכן לדווח על כל התנהגות בלתי ראויה באופן שיאפשר לה לנהל את פעילותה ברמה הגבוהה ביותר של יושרה וסטנדרטים אתיים.

אי ציות לקוד אתי זה או לכלל ונורמה ברוח קוד אתי זה יוביל לנקיטת הליכים משמעותיים מצד חברת הניהול כנגד המפרים ועלול להסתיים בפיטורים ו/או כל פעולה אחרת או פלילית כנגד המפר.

אם הנך עד למצב שלדעתך מפר, או שעשוי להוביל להפרת קוד אתי זה, עליך לנהוג בהתאם לאמור בסעיף 16 להלן.

יובהר, כי אין בכללים אלה בכדי להחליף את חוקי מדינת ישראל, או הוראות כל דין אחר החל על חברת הניהול או על מי מעובדיה ו/או על הקרן. אין בכללים אלה כדי לגרוע מהוראות כל חוק ואף לא לתן לו פרשנות מוסמכת. בנוסף, אין בקוד אתי זה כדי לגרוע מיתר הוראות והנחיות תכנית האכיפה הפנימית שאימצה ג'נריישן קפיטל ("תכנית האכיפה") ומהוראות והנחיות כל נוהל אחר שאימצה ו/או תאמץ הקרן ו/או חברת הניהול, כפי שיעודכנו מעת לעת. עם זאת, כללים אלה מהווים חלק בלתי נפרד מכללי המשמעת בחברת הניהול והם חלים על כלל עובדיה ומתוקף כך, חלים הם בפועל גם על ג'נריישן קפיטל.

2. **ציות לחוקים, לכללים ולתקנות**

חברת הניהול מציינת לכל החוקים וההנחיות החלים עליה בניהול פעילויותיה ומצפה מעובדיה לנהוג באופן זהה. על כלל העובדים לציית ולכבד את החוקים הנוגעים לתחומי העיסוק בהם הם פועלים. אי ידיעת החוק איננה מהווה סיבה או הסבר להפרתו. חשוב ונדרש שהעובדים יתייעצו עם הממונים עליהם בכל סוגיה רלוונטית שמתעוררת, או עם מנהל או עובד אחר שהעניין הינו בתחום סמכותו, וככל שנדרש, תפנה חברת הניהול או הקרן, להיוועצות גם עם יועצים חיצוניים, לפי העניין.

בנוסף, כאמור לעיל, מתוקף כך ששירותי הניהול מועמדים על ידי חברת הניהול לג'נריישן קפיטל, אשר הינה חברה ציבורית הכפופה לחובות דיווח לרשות ניירות ערך ולבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, מחויבים חברת הניהול והעובדים לעמוד גם בהוראות תכנית האכיפה הפנימית שאימצה ג'נריישן קפיטל במסגרת היותה חברה ציבורית, אשר נועדה למנוע הפרות של

דיני ניירות ערך על ידי כלל הגורמים הרלוונטיים אליה, ובכללם חברת הניהול והעובדים. לאור האמור, בכל מקרה של ספק ביחס לעמידה בהוראות תכנית האכיפה הפנימית של ג'ניריישן קפיטל, יש לפעול בהתאם להנחיותיה ולהתייעץ עם הממונה על האכיפה הפנימית בקרן, בהתאם לפרטים המפורטים ב**נספח ב'** לקוד זה.

3. ניגוד עניינים

מדיניות חברת הניהול הינה למנוע מצבים היוצרים ניגוד עניינים, בכוח או בפועל, בין אינטרסים אישיים של מנהלים ועובדים לבין אינטרסים של חברת הניהול והקרן.

ניגוד עניינים מתרחש כאשר נאמנותו של מנהל או עובד או פעולותיו נחלקות בין האינטרסים של חברת הניהול ואלו של גורם אחר (כגון מתחרה, ספק, עסק פרטי או שלו עצמו). בהקשר זה יובהר, כי די במראית עין של ניגוד אינטרסים, כדי להשפיע באופן שלילי על חברת הניהול ועל כן, יש לשאוף להימנע גם ממראית עין של ניגוד אינטרסים. להלן דוגמאות לנושאים ומצבים בהם קיים ניגוד עניינים או שקיים חשש לניגוד עניינים:

- מנהל, עובד, או מי מבני משפחתו, אשר כתוצאה ממעמדו בחברת הניהול מקבל הטבות אישיות מגורמים חיצוניים המעוניינים בקשרים עסקיים עם חברת הניהול ו/או עם הקרן (כגון ספקים ונותני שירותים);
- מנהל או עובד בחברת הניהול עובד בו-זמנית עבור מתחרה של חברת הניהול או קיומו של כל קשר עסקי אחר, ישיר או עקיף, עם ספקיה, נותני שירותיה או מתחריה, למעט קשרים עסקיים מטעמה של חברת הניהול;
- מנהל או עובד בחברת הניהול העושים שימוש אישי בנכסים של חברת הניהול ו/או הקרן לרבות שימוש במידע עסקי.

ניגודי עניינים אסורים כעיקרון מדיניות של חברת הניהול, למעט בהתאם לקווים מנחים אשר יאושרו מעת לעת על ידי חברת הניהול ו/או מנהליה בהתאם להוראות הדין.

ניגודי עניינים אינם תמיד ברורים וחד משמעיים, כך שאם עולה ספק באשר לקיומו/אי קיומו של ניגוד עניינים, עליך להתייעץ עם מנהליך. מנהל או עובד המתוודע לניגוד עניינים, ממשי או פוטנציאלי, חייב להביא זאת לידיעת מנהלי חברת הניהול בהתאם לנהלים המפורטים בסעיף 16 להלן.

4. הזדמנויות עסקיות

כלל עובדי חברת הניהול מחויבים לקדם את האינטרסים הלגיטימיים של חברת הניהול כאשר עולה אפשרות לעשות זאת, ואינם רשאים להתחרות בה בכל דרך שהיא, ישירה או עקיפה, במהלך העסקתם בחברת הניהול (זאת, מבלי לגרוע מהתחייבותו של עובד לאי תחרות במסגרת הסכם העסקתו).

עובדי חברת הניהול מנועים מלנצל לטובתם האישית מידע והזדמנויות עסקיות אשר נגלו להם במסגרת עבודתם בחברת הניהול ו/או במסגרת הענקת השירותים על ידי חברת הניהול לג'ניריישן קפיטל, ללא הסכמת הנהלת חברת הניהול ו/או הקרן, לפי העניין. כמו כן, הם אינם רשאים להשתמש ברכוש חברת הניהול ו/או הקרן, במידע אשר בידי חברת הניהול ו/או הקרן, או במשרתם בחברת הניהול ו/או הקרן, לצורך יצירת רווחים אישיים בלתי הולמים.

5. איסור שימוש במידע פנים

השימוש במידע פנים על ידי חברת הניהול או עובדיה, לשם ביצוע עסקה בנייר ערך של ג'ניריישן קפיטל, או כמתן עצה לאחרים העשויים לקבל החלטת השקעה על בסיס מידע זה, מלבד היותו בלתי חוקי הינו גם לא אתי. עובד המפר את האיסור על שימוש במידע פנים, עלול לשאת בעונשים בהתאם לדין הפלילי או בחבויות לפי הדין האזרחי, וכך גם חברת הניהול עצמה והקרן.

נוכח איסור השימוש במידע פנים, הנחיית הקרן בהקשר לביצוע עסקאות בניירות ערך על ידי חברת הניהול ועובדיה הינה לקבל את אישורם של המנכ"ל ו/או סמנכ"ל הכספים של הקרן טרם ביצוע עסקה בניירות ערך של הקרן. לפרטים נוספים ראו

נוהל איסור שימוש במידע פנים אשר אומץ במסגרת תכנית האכיפה של ג'נריישן קפיטל.

בנוסף לאמור, במסגרת הקשרים הקיימים, נכון למועד אימוץ קוד אתי זה, בין קבוצת ויולה לג'נריישן קפיטל ולחברת הניהול, מחויבים עובדי חברת הניהול והקרן לעמוד בהוראות נוהל מידע פנים של קבוצת ויולה.

6. תחרות ויחס הוגן

(א) תחרות

בתמצית, חוק התחרות הכלכלית, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק התחרות הכלכלית") מיועד להגן על התחרות בישראל ולוודא שהיא מתבצעת באופן תקין והוגן, מתוך ראייה שתחרות היא דבר חיובי המשפר את מצב השוק בכללותו. בין היתר, חוק התחרות הכלכלית אוסר או מגביל פעילות משותפת של מתחרים, ובראשו האיסור על תאום מחירים (במובן הרחב) או תנאים מסחריים אחרים, האיסור על תאום כמויות, האיסור על חלוקת שוק או הסכמים אחרים עם מתחרים, או כל פגיעה אחרת בלקוחות, בספקים או בתחרות בשוק.

על חברת הניהול ועובדיה לפעול בהתאם לחוק התחרות הכלכלית, כאשר עובדים המתמודדים עם סוגיות מתחום ההגבלים העסקיים (בין היתר, במסגרת הליכי בדיקת נאותות להשקעות נבחנות, מיזוגים ורכישות, הצעות במכרזים, החלטות על כניסה לתחומי פעילות חדשים, קביעות אסטרטגיות לפעילות חברת הניהול ועוד), אחראים לבחון את הסוגיה ולפנות ליועץ המשפטי של חברת הניהול או ליועץ חיצוני, ככל הנדרש.

גניבת מידע אשר הינו בבעלות אחר או שידול לחשיפות מעין אלה על ידי עובדי חברות אחרות (בעבר או בהווה), וכן העברת מידע רגיש תחרותית, הינם אסורים בתכלית. בנוסף, אסור לעובדים לחשוף מידע סודי שנמצא ברשותם בשל עבודתם במקומות עבודה קודמים.

על העובדים להימנע מלדון עם מתחרים בנושאים הפוגעים בתחרות החופשית והפתוחה או המערבים עסקאות קשורות או עסקאות גומלין ללא אישור מוקדם מההנהלה הבכירה של חברת הניהול, העשויה להתייעץ על כך עם היועץ המשפטי של חברת הניהול או עם עו"ד חיצוני ככל הנדרש.

(ב) אירוח עסקי

המטרה של אירוח עסקי ומתנות במסגרת מסחרית הינה ליצור רצון טוב ויחסי עבודה איתנים, ולא השגת יתרון בלתי הוגן בקרב גורמים שונים. מתנה או אירוח לעובד חברת הניהול לא יוצעו, יינתנו, יסופקו או יתקבלו, אלא אם כן יתקיימו כל התנאים להלן במצטבר:

- אין מדובר במתן סכום כסף מזומן במתנה;
 - המתנה או האירוח תואמים התנהלות עסקית סבירה ומקובלת;
 - המתנה או האירוח אינם מוגזמים בערכם;
 - המתנה או האירוח לא ניתנים לפרשנות כשוחד או כסילוק חוב;
 - המתנה או האירוח אינם מפריס חוקים או הנחיות כלשהם, ככל שיהיו קיימים בחברת הניהול מעת לעת.
- יש להתייעץ עם הממונים עליכם בנוגע למתנה או אירוח או הצעה למתנה או אירוח שאינכם בטוחים שראויות.

יודגש כי חברת הניהול מבקשת לצמוח ולשפר את ביצועיה באופן חוקי וכן לתת את שירותיה לקרן, באופן הוגן וישר, ומחפשת יתרונות תחרותיים באמצעות ביצוע טוב יותר, ולעולם לא באמצעות התנהלות עסקית בלתי אתית או בלתי חוקית.

כל ספרי חברת הניהול, מאזניה, חשבונוניה ורישומיה חייבים להיות מפורטים באופן סביר, המשקף כיאות את פעילותה העסקית של חברת הניהול ויהיו תואמים הן לדרישות החשבונאיות והמשפטיות החלות עליהן והן לביקורות הפנימיות המתקיימות בחברת הניהול. יש להכין את כל נתוני העסקים של חברת הניהול, הרישומים והדוחות באופן מדויק המשקף את תוצאות האמת, ובהתאם להוראות כל דין.

דרישת חברת הניהול הינה כי רישומי מידע ודיווח יהיו כנים ומדויקים, על מנת לקבל החלטות אחראיות. עובדים אשר משתמשים בחשבונות הוצאות עסקיות, יש לתעדם ולרשםם באופן מדויק. אם אינך בטוח כי הוצאה מסוימת הינה לגיטימית, שאל את האחראי עליך.

יש לשמור או להשמיד רישומים בהתאם לקווי מדיניות שמירת המידע של חברת הניהול. במקרה של התדיינות או חקירה של גוף רגולטורי כלשהו, יש להיוועץ בהנהלה הבכירה של חברת הניהול, אשר עשויה לבקש להתייעץ עם היועץ המשפטי של חברת הניהול ו/או יועץ משפטי חיצוני.

בהקשר זה יצוין, כי רישומים ותכתובות עסקיים הופכים לעיתים קרובות לפומביים, ולפיכך יש להימנע ברישומי חברת הניהול הפנימיים מהגזמות, הערות מזלזלות, ניחושים או אפיון בלתי הולם של אנשים וחברות, אשר יתכן ולא יובנו כראוי. האמור לעיל מתייחס באותה מידה לדואר אלקטרוני, מזכרים ומסמכים רשמיים.

8. סודיות - כללי

מחובתו של כל עובד בחברת הניהול לשמור על סודיות מוחלטת בקשר למידע הנרכש על ידו במסגרת עבודתו בחברת הניהול, לא לשתף גורם חיצוני בכל דבר הקשור בעניין חברת הניהול שאינו פומבי, לרבות, השקעות ועסקאות נכונות, מיזוגים ורכישות, החלטות ניהוליות וכל מידע עסקי מהותי אחר.

מחובתו של כל עובד בחברת הניהול לשמור על הסודיות העסקיים והמסחריים של חברת הניהול ולא להעבירם לגורמים חיצוניים. חל איסור קיום קשרים עסקיים מכל מין וסוג שהוא עם ספקים ונותני שירותים של חברת הניהול, בין בישראל ובין בחו"ל, שלא במסגרת התפקיד בחברת הניהול וכן קיום קשרים מסחריים ועסקיים מכל סוג עם אדם ו/או תאגיד כלשהו המתחרה באופן ישיר ו/או עקיף בחברת הניהול וג'ניריישן קפיטל. מחובתו של כל עובד בחברת הניהול למלא אחר כל ההוראות וההנחיות אשר יינתנו לו על ידי מנהלי חברת הניהול ולפעול אך ורק על פי הנהלים ודרכי הפעולה אשר יתוו המנהלים.

על העובדים לשמור על חשאיותם של המסמכים הסודיים המופקדים בידיהם על ידי חברת הניהול, ג'ניריישן קפיטל ו/או החזקתיה, למעט כאשר חשיפתם נדרשת על פי חוקים או הנחיות ולאחר שהחשיפה אושרה על ידי היועץ המשפטי של חברת הניהול.

מידע סודי כולל את כל המידע אשר אינו פומבי העשוי לשמש מתחרים, או עשוי להזיק לחברת הניהול ו/או לקרן ו/או להחזקותיה במידה וייחשף. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מידע סודי כולל גם מידע שגורמים שונים הפקידו בידינו במסגרת בחינת השקעות ותחת הסכמים לשמירה על סודיות. יודגש, כי ההתחייבות לשמור על מידע סודי נמשכת אף לאחר סיום ההעסקה ללא מגבלה בזמן.

בנוסף לאמור, בסביבת העבודה ובמשרדי חברת הניהול חלה על העובדים חובה לשמור על המידע הסודי של חברת הניהול, ובין היתר, להקפיד לנעול מחשבים ביציאה מהחדרים, לשמור ולתייק מידע רגיש, חותמות שונות, פנקסי שיקים וכיו"ב במקומות הרלוונטיים ואף לנעול אותם במקום בטוח (כגון כספת או ארון נעול), ככל הנדרש. כמו כן, חובה לגרוס כל מסמך סודי שאין בו צורך.

בסיום ישיבה יש להקפיד לאסוף את כל החומר שחולק במסגרתה וכן לנעול/לכבות מחשב ולמחוק את הלוח, ככל שנעשה בהם שימוש.

השימוש בנכסי חברת הניהול, כולל נכסים מוחשיים (כגון: מתקנים, ציוד, מערכות מידע, פנקסי שיקים, כרטיסי אשראי וכיו"ב) ונכסים לא מוחשיים (כגון: סודות מסחריים, מידע עסקי וטכני לרבות ביחס להצעות שונות, מכרזים וכיו"ב), יעשה בהתאם לכללי ההתנהגות המוסדרים בקוד זה וכפי שיורשה על ידי הנהלת חברת הניהול. אין לעשות שימוש בנכסי חברת הניהול למטרות רווח אישי.

כל עסקה לפי עניינה, היקפה ואופייה טעונה אישור ברמת הניהול המתאימה ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין (בחברת הניהול ו/או בקרן, לפי העניין). אין להתחייב בשם חברת הניהול לבצע עסקה בענייני חברת הניהול, נכסיה או קניינה שלא באמצעות מי שהוסמך לכך בחברת הניהול ועל-פי נוהלי חברת הניהול וזכויות החתימה בה. כמו כן, על כל אחד מן העובדים האחראי להתחייב לרכישה של שירותים שונים על ידי חברת הניהול, בדגש על מי שהוסמך לכך בשם חברת הניהול בהתאם לזכויות החתימה בה, להשתמש בסמכות ובאחריות שניתנו בידיו בשיקול דעת סביר ובתבונה ועל-פי הדין ונוהלי חברת הניהול, ואל לו לחרוג מהסמכויות ואחריות שהוענקו לו.

מדיניות חברת הניהול היא לא להשמיד או לשנות מסמכים או תיעוד בכל פורמט שהוא, בתגובה או בציפייה להליך משפטי או חקירה ממשלתית מכל סוג שהוא. יצוין כי אחריות פלילית יכולה להיות מוטלת, בין היתר, על: מי שמוחק, משחית, משנה, משמיד, מזיק או מסתיר תיעוד, מסמך או חפץ אחר, או מנסה לעשות זאת, מתוך כוונה לפגוע בנגישותו לשימוש בהליך רשמי. וכן על מי שמשנה, מחפה, מזייף או רושם רישום כוזב, ביודעין, בכל תיעוד, מסמך או חפץ, מתוך כוונה לעכב או לחסום חקירה או ניהול כל עניין שהוא על ידי רשות ממשלתית כלשהי.

10. מחשב אישי

המחשב האישי המוענק לעובד לצורך עבודתו, תיבת הדואר האלקטרוני והשרת שבו מאוחסנות הודעות הדואר האלקטרוני, משמשים ככלי עבודה ומהווים חלק מרכושה של חברת הניהול. חברת הניהול מאפשרת לעובדיה שימוש במחשבים ובכלל זה באינטרנט ובתיבת הדואר האלקטרוני אשר מקצה להם חברת הניהול לצרכי עבודה בלבד ולשימוש אישי סביר בלבד.

חברת הניהול רשאית לעיין באופן שוטף בכל הודעת דואר אלקטרוני בתיבות הדואר האלקטרוני שהקצתה לעובד ובצירופות אליה, שקיבל או שלח העובד בנושאים מקצועיים הקשורים בעבודה ו/או בחברת הניהול, זאת ללא כל צורך בהסכמה ספציפית מצד העובד.

11. רכב

לפירוט הוראות בדבר רכב שהועמד לרשות העובד לצרכי ביצוע תפקידו, ראו נוהל שימוש ברכבי חברה של קבוצת ויולה.

12. מחויבויות של חברת הניהול כנותנת שירותים לחברה ציבורית

בהיותה חברת הניהול של קרן ציבורית שניירות הערך שלה רשומים למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, על כל עובדי חברת הניהול לעמוד באופן מלא בכל דרישות הדין ביחס לחברה ציבורית נסחרת, ובין היתר, לציית להוראות תכנית האכיפה הפנימית של ג'נריישן קפיטל.

13. סביבת עבודה

מנהלי ועובדי חברת הניהול אינם רשאים להפלות עובד כלשהו על בסיס גזע, גיל, מגדר, צבע, נטייה מינית, אתניות, נכות, דת, קשר פוליטי, חברות באיגוד או מצב משפחתי באשר להעסקה ובאשר לנהלי עבודה כגון קידומים, תגמולים, גישה להכשרה, שיבוץ למשימות, שכר, הטבות, משמעת, הפסקת עבודה ופרישה לגמלאות.

על מנהלי ועובדי חברת הניהול לשאוף לסביבת 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. לפרטים נוספים, ראו נוהל למניעת הטרדה והתנכלות מינית שאומץ על ידי חברת הניהול.

בנוסף לאמור, על כלל עובדי חברת הניהול להיות מחויבים ליצירת סביבת עבודה בטוחה לכלל העובדים, אשר כוללת תחזוקה ראויה של מתקני חברת הניהול ונקיטת צעדים מגנים בכדי להפחית סכנות לבריאות ולבטיחות.

14. מנכ"ל ונושאי משרות פיננסיות בכירות

בנוסף לאמור בקוד אתי זה, מנכ"ל חברת הניהול ונושאי משרות פיננסיות בכירות כפופים לכללים הנוספים המפורטים ב**נספח ג'** לקוד אתי זה.

15. ויתור ו/או שינוי מהותי בהוראות קוד אתי

כל ויתור ו/או שינוי מהותי בהוראות קוד אתי זה, יכול להיעשות אך ורק על ידי דירקטוריון חברת הניהול, תוך מתן עדכון לעובדי חברת הניהול. שינויים שאינם מהותיים יכולים להיעשות באישור יו"ר הדירקטוריון.

16. דיווח על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית

אחריות העובדים הינה להיות מודעים לקווי מדיניות חברת הניהול החלים על פעילויותיהם ולציית להם במלואם. כמו כן, חובתם של העובדים לדווח על כל התנהגות בלתי ראויה לכאורה באמצעות ערוצי ההנהלה המתאימים, כמפורט להלן, או באמצעות כל מנגנון ייעודי וחשאי שיוקם בחברת הניהול למטרות אלו, ולעזור לחברת הניהול במניעת בעיות כאלה ותיקונן. חברת הניהול מעודדת את העובדים לדבר עם מנהלים או עובדים מתאימים אחרים על התנהגות בלתי חוקית או בלתי אתית אשר הובחנה, וכאשר הם בספק לגבי דרך הפעולה המיטבית במצב מסוים.

על עובדים היודעים, או שיש להם סיבה להאמין, שעובדים אחרים עוסקים בהתנהלות המפרה קוד אתי זה לדווח על כך ליועץ המשפטי של חברת הניהול או למנכ"ל חברת הניהול. פרטי היועץ המשפטי והמנכ"ל מפורטים ב**נספח ב'** לקוד זה.

בנוסף, כל מקרה בו עובד סבור כי קיים חשש להפרה של איזה מנהלי תכנית האכיפה הפנימית של חברת הניהול על ידי מי ממנהלי או עובדי חברת הניהול, עליו לפעול בהתאם למפורט בסעיף 1.6 לתכנית האכיפה של ג'נריישן קפיטל.

17. הונאות ומעילות

מעילה או הונאה הם מעשים המהווים הפרת אמון ועבירות משמעת חמורות, בנוסף על העובדה שהם מהווים עבירות פליליות. חברת הניהול תפעל במלוא החומרה בכל חשד לביצוע מעילה או הונאה על ידי עובד או מנהל בחברת הניהול. לפרטים נוספים ראו נוהל למניעת שוחד ושחיתות שאימצו הקרן וחברת הניהול.

* * * *