



KODEKS ETYCZNY

NASZE WARTOŚCI
I WYTYCZNE ETYCZNEGO
ZACHOWANIA



Uczciwość w biznesie



Odpowiedzialność



Doskonałość
i stała poprawa



Poszanowanie
dla innych



Zobowiązanie do
bezpiecznego
wykonywania pracy



Zobowiązanie do
ochrony środowiska



NASZE WARTOŚCI: UCZCIWOŚĆ W BIZNESIE, ODPOWIEDZIALNOŚĆ, DOSKONAŁOŚĆ I STAŁA POPRAWA, POSZANOWANIE DLA INNYCH, ZOBOWIĄZANIE DO BEZPIECZNEGO WYKONYWANIA PRACY, ZOBOWIĄZANIE DO OCHRONY ŚRODOWISKA.

OD ZARZĄDU ICL

Drodzy pracownicy,

Niniejszy kodeks etyczny opisuje podstawowe wartości i wytyczne dotyczące właściwego, moralnie poprawnego postępowania dla wszystkich pracowników Grupy ICL.

Kodeks etyczny, będący integralną częścią kultury korporacyjnej ICL, reprezentuje nasze wartości i postawy: uczciwość w relacjach biznesowych, odpowiedzialność za własne działania, dążenie do doskonałości, wzajemny szacunek i zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa, środowiska i społeczności, w których działamy.

Te podstawowe wartości, wraz z naszym zobowiązaniem do przestrzegania wszystkich przepisów i dyrektyw oraz programów i procedur zgodności, są nie tylko niezbędne dla naszego stabilnego wzrostu i sukcesu, ale także służą jako wspólna platforma wartości dla wszystkich pracowników żyjących i pracujących w różnych kulturach.

Jako niezbędny element naszego życia zawodowego kodeks etyczny towarzyszy nam we wszystkich działach firmy. Chcemy, aby nasze działania były zgodne z wymogami prawnymi, wewnętrznymi wytycznymi oraz zgodne z dobrowolnymi zobowiązaniami i zasadami etycznymi.

Każdego dnia, który poświęcamy na zwiększenie plonów rolnych, poprawę jakości żywności, dostarczanie czystej energii i wody oraz ulepszanie zastosowań przemysłowych, stajemy przed decyzjami o wymiarze etycznym.

Aby osiągnąć globalny wzrost, zwiększenie mocy produkcyjnych i wzrost wydajności, musimy nie tylko skupić się na naszych celach, ale także zastanowić się, w jaki sposób cele te osiągamy. Ten kodeks etyczny stanowi wytyczne dla podejmowania właściwych decyzji i działania we właściwy sposób.

Niniejszy kodeks etyczny jest wiążący dla wszystkich pracowników Grupy ICL na całym świecie. Naszym obowiązkiem jest dostosowanie naszego zachowania do tego kodeksu, a przez to zaangażowanie w kulturę korporacyjną, która jest moralnie poprawna. Przestrzeganie kodeksu etycznego ICL pomoże nam wprowadzić w życie kulturę korporacyjną i osiągnąć nasze cele.

Z poważaniem

Zarząd ICL

NASZE WARTOŚCI

Postępować zgodnie z przepisami, rozporządzeniami, profesjonalnymi zasadami, programami i procedurami

Wszyscy pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i dyrektorzy ICL mają obowiązek stałego i bezwarunkowego przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów, rozporządzeń, zasad profesjonalnych, procedur i programów obowiązujących w ICL, które dotyczą ich obszarów pracy w ICL.

Od żadnego pracownika nie wymaga się, aby w ramach pełnienia obowiązków służbowych w ICL naruszał jakiegokolwiek dotyczące go wymogi prawa lub zasady profesjonalne. Należy pamiętać, że przestrzeganie prawa i kodeks etyczny zawsze jest w interesie ICL i jej pracowników.



Uczciwość w biznesie

We wszystkich naszych działaniach w biznesie jesteśmy bezpośredni, rzetelni, przejrzysti i uczciwi.



Odpowiedzialność

Przyjmujemy pełną odpowiedzialność za nasze działania i ich wyniki oraz za spełnianie oczekiwań naszych akcjonariuszy.



Doskonałość i stała poprawa

Zawsze dążymy do tego, by być najlepszymi. Zachęcamy wszystkich pracujących z nami – pracowników, klientów, dostawców, kontrahentów – do osiągania doskonałości. Zapewniamy, że procesy i świadczone usługi są najwyższej jakości. Wymagamy od siebie i od innych otwartości na konstruktywną krytykę i sugestie dotyczące poprawy.



Poszanowanie dla innych

Traktujemy każdego z uprzejmością i szacunkiem, doceniamy odmienne opinie i różnorodności, dajemy ludziom swobodę wyrażania siebie, dbamy o dobro ludzi i szanujemy potrzebę życia poza pracą.



Zobowiązanie do bezpiecznego wykonywania pracy

Firma ICL zobowiązała się chronić zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich ludzi związanych z naszą działalnością: pracowników i członków społeczności żyjących na terenie naszego działania. Naszym celem jest wyeliminowanie wszelkich wypadków, chorób zawodowych i niebezpiecznych warunków pracy.



Zobowiązanie do ochrony środowiska

Wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność będziemy to czynić z poszanowaniem i dbałością wobec środowiska lokalnego i globalnego oraz będziemy systematycznie zmniejszać zagrożenia w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju firmy. Poprzez nieustanny rozwój naszych produktów, dążymy do wyeliminowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

CZYM JEST KODEKS ETYCZNY?

Etyka stanowi zbiór zasad, którymi kierujemy się zarówno w codziennych sprawach jak i w trudnych, niejednoznacznych sytuacjach.

Kodeks Etyki firmy wyraża główne wartości firmy i wyznacza wytyczne etycznego i właściwego postępowania pracowników firmy na wszystkich szczeblach i stanowiskach.

Każdego dnia każdy z nas musi podejmować decyzje, które mają kontekst etyczny. Kodeks Etyki ma prowadzić nas, gdy staniemy wobec dylematów etycznych, pomaga podejmować właściwe decyzje odzwierciedlające wartości ICL i powoduje, że postępowanie etyczne dotyczy wszystkich nas, w całej Spółce.

Każdy z nas, pracowników, członków kierownictwa i zarządu ICL, ma obo-

wiązek działać zgodnie z obowiązującym w ICL Kodeksem Etyki podczas podejmowania decyzji w Spółce. Kodeks będzie rygorystycznie egzekwowany, a w przypadkach jego naruszeń będą podejmowane natychmiastowe działania.

Kolejne akapity przedstawiają wartości i zasady ICL i sposób ich stosowania w różnych obszarach działalności ICL. Podzielono je na pięć rozdziałów: ICL i jej pracownicy – dotyczy relacji i obowiązków Spółki wobec jej pracowników; właściwe wykorzystywanie i zachowanie majątku Spółki; uczciwe i moralne prowadzenie działalności – dotyczy naszych relacji z różnymi podmiotami zewnętrznymi; nasze zobowiązanie do ochrony środowiska; i nasze zobowiązanie wobec społeczności, wśród których prowadzimy działalność.

PODSUMOWANIE TREŚCI NASZEGO KODEKS ETYCZNY

ICL i jej pracownicy

- Prawa pracowników
- Bezpieczeństwo i Higiena Pracy w środowisku pracy
- Zapobieganie dyskryminacji i nękanii
- Prawa człowieka
- Wzajemny szacunek
- Ochrona i poufność danych pracowników
- Praca zgodna z programami i procedurami przestrzegania przepisów
- Unikanie konfliktów interesów

Właściwe wykorzystywanie majątku Spółki

- Ochrona majątku ICL
- Ochrona poufności danych i informacji ICL

Uczciwe i moralne prowadzenie działalności

- Klienci, dostawcy i kontrahenci ICL
- Pracownicy podwykonawców
- Konkurencja na arenie biznesowej
- Sprawozdawczość i postępowanie z władzami państwowymi
- Przekupstwo i korupcja

Zobowiązanie do ochrony środowiska

Zobowiązanie wobec społeczności, wśród których prowadzimy działalność



ICL I JEJ PRACOWNICY

ICL zawdzięcza swój sukces umiejętnościom, staranności i oddaniu swoich pracowników. Nasi ludzie są najważniejszymi aktywami ICL.

Prawa pracowników

Głównym warunkiem stałego rozwoju, rozbudowy i uzyskiwania coraz lepszych wyników przez ICL jest poszanowanie i honorowanie praw naszych pracowników.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Życie i zdrowie człowieka to podstawowe wartości i ta zasada obowiązuje nas bezwarunkowo. ICL zobowiązała się zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. W żadnej sytuacji nie uznajemy kompromisów w sprawach BHP.

Nasze obowiązki służbowe musimy wykonywać uważnie, ponieważ nic nie usprawiedliwia stwarzania zagrożeń dla życia naszych pracowników. Naruszenie procedur bezpieczeństwa stanowi zagrożenie dla nas wszystkich.

Firma ICL zobowiązała się chronić zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich osób związanych z naszą działalnością. W sprawach BHP nie uznajemy kompromisów.

Zapobieganie dyskryminacji i nękanii

Wszędzie tam, gdzie działamy mamy obowiązek poszanowania i ochrony ustanowionych praw człowieka.

Żadna forma dyskryminacji lub nękania nie jest tolerowana. Zabrania tego nie tylko prawo, ale jest to przeciwne rodzajowi środowiska pracy, które staramy się stworzyć w ICL.

Dlatego my, pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i dyrektorzy ICL nie tolerujemy dyskryminacji i nękania w żadnej formie – w działaniach lub słowach, w żadnych okolicznościach.

Ponadto ICL wspiera postanowienia dotyczące równych szans dla wszystkich pracowników i kandydatów do zatrudnienia, bez wyróżniania lub dyskryminacji.

Dlatego my, pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i dyrektorzy ICL powstrzymujemy się i sprzeciwiamy się wszelkiego rodzaju dyskryminacji każdej osoby, w tym między innymi ze względu na religię, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, orientację seksualną, wiek, zmianę płci lub niepełnosprawność.

Prawa człowieka

ICL wyznaje zasadę, zgodnie z którą firma może prosperować wyłącznie w społeczeństwie zapewniającym ochronę i poszanowanie praw człowieka. ICL uznaje swoją odpowiedzialność jako przedsiębiorstwa za poszanowanie zasad dotyczących praw człowieka i zobowiązuje się do potwierdzenia tych deklaracji czynami, dbając o godność i prawa swoich pracowników, ich rodzin, lokalnych społeczności, w których firma prowadzi

zi działalność oraz w drodze solidnego zaangażowania na rzecz nawiązywanych relacji biznesowych oraz innych partnerów z myślą o ograniczeniu potencjalnego wpływu na prawa człowieka pozostającego poza naszą bezpośrednią kontrolą.

Standard zobowiązania ICL do ochrony praw człowieka ma zastosowanie we wszystkich regionach i na wszystkich obszarach działalności firmy, w tym w jej zakładach produkcyjnych i obiektach logistycznych.

REALIZOWANIE POSTANOWIEŃ KODEKSU

W naszym zespole jest pracownik, który się jąka i jego mowa brzmi zabawnie. Niektórzy w zespole dokuczają mu i żartują sobie z niego.

Nie chcę z nimi zaczynać walki, ale żal mi go.

Co powinienem zrobić?

Nasz Kodeks Etyki podaje: "My, pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i dyrektorzy ICL nie tolerujemy dyskryminacji i nękania w żadnej formie - w działaniach lub słowach, w żadnych okolicznościach." Dlatego nie wolno nam się biernie przyglądać, gdy widzimy takie nękanie. Jeśli jest to możliwe, należy robić wszystko co możliwe, aby chronić nowego pracownika i koniecznie zgłosić takie zdarzenie bezpośredniemu menadżerowi, członkowi Działu Kadr, specjaliście ds. przestrzegania przepisów lub Komisji Etyki, jeśli taka istnieje w danej organizacji.

ICL WSPIERA POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE RÓWNYCH SZANS DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW I KANDYDATÓW DO ZATRUDNIENIA, BEZ WYRÓŻNIANIA LUB DISKRYMINACJI.

Wzajemny szacunek

My, pracownicy i członkowie kierownictwa wyższego szczebla ICL, szanujemy naszych współpracowników i traktujemy siebie nawzajem uprzejmie oraz uczciwie.

Ochrona i poufność danych pracowników

Szanujemy dane pracowników i nieuprawnionym stronom nie ujawniamy żadnych informacji, które mogą naruszać czyjąś prywatność.

Praca zgodna z obowiązującymi w ICL programami i procedurami przestrzegania przepisów

ICL ma wiele wewnętrznych programów i procedur regulujących mechanizmy działania Spółki. Przestrzeganie ich jest obowiązkiem każdego pracownika, ponieważ stanowią one podstawę, na której budujemy organizacyjną doskonałość i długoterminowy, stabilny wzrost i rozwój.

Unikanie konfliktów interesów

Musimy unikać rzeczywistych lub pozornych konfliktów interesów między rolami, jakie pełniemy w ICL i naszymi osobistymi interesami, a w tym:

- Nie prosimy, nie przyjmujemy, nie oferujemy ani nie przekazujemy żadnych prezentów, korzyści osobistych lub gestów uprzejmości ze strony lub na rzecz klientów, dostawców lub jakiegokolwiek strony, które mają

związek z ICL, z wyjątkiem przewidzianym w odpowiedniej procedurze Spółki.

- Nie świadczymy żadnych osobistych gestów uprzejmości wobec pracowników, przedstawicieli kierownictwa wyższego szczebla lub dyrektorów Spółki bądź ich krewnych, z wyjątkiem prezentów osobistych w rozsądnej lub normalnej wartości w celu uhonorowania wydarzeń osobistych bądź rodzinnych, zgodnie z odpowiednią procedurą obowiązującą w firmie.
- Żaden pracownik, dyrektor czy członek kierownictwa wyższego szczebla nie może konkurować ze Spółką. Konkutowanie ze Spółką może przybrać formę angażowania się w tej samej branży co Spółka, lub w dowolną sytuację, w której pracownik, członek kierownictwa wyższego szczebla czy dyrektor odbiera Spółce sposobność sprzedaży lub zakupu środków trwałych, produktów, usług lub innych dóbr.
- Dla korzyści osobistych nie wykorzystujemy żadnych okazji biznesowych, z którymi spotykamy się jako pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla lub dyrektorzy ICL.

REALIZOWANIE POSTANOWIEŃ KODEKSU

Jeden z naszych podwykonawców zaprosił mnie na ślub syna.

Czy powinienem wziąć w nim udział?

Osobiste relacje między naszymi pracownikami a podwykonawcami są rzeczą naturalną, na którą firma patrzy przychylnie. Jednakże, aby zapobiec powstawaniu niewłaściwych relacji pracownik przekazujący prezent na takiej uroczystości, musi postępować zgodnie z regulaminem firmy. W przypadku wszelkich wątpliwości należy się konsultować z bezpośrednim menadżerem, członkiem działu Kadr, specjalistą ds. przestrzegania przepisów lub Komisją Etyki, jeśli taka istnieje w danej organizacji.

W ramach pracy w ICL utrzymuję relacje z dostawcami firmy.

Czy postąpię właściwie jeśli zakupię od nich produkty po cenie, jakiej wymagają od ICL?

Nasz Kodeks Etyki podaje: "Dla korzyści osobistych nie wykorzystujemy żadnych okazji biznesowych, z którymi spotykamy się jako pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla lub dyrektorzy ICL..."

Jeśli dostawca nie przedstawia tej oferty wszystkim pracownikom ICL i jeśli nie jest ona zaaprobowana przez ICL, skorzystanie z niej byłoby niewłaściwe.

W KAŻDYM PRZYPADKU KONFLIKTU INTERESÓW, RZECZYWISTEGO LUB POTENCJALNEGO, SPRAWĘ NALEŻY PRZEKAZAĆ BEZPOŚREDNIEMU MENADŻEROWI, CZŁONKOWI DZIAŁU KADR, SPECJALIŚCIE DS. PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW LUB KOMISJI ETYKI, JEŚLI TAKA ISTNIEJE W DANEJ ORGANIZACJI, ABY UZYSKAĆ DALSZE INSTRUKCJE.

WŁAŚCIWE GOSPODAROWANIE MAJĄTKIEM SPÓŁKI

My, pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i zarządu ICL, zawsze działamy w dobrej wierze i dla dobra ICL.

Niedopuszczenie do wyciekania na zewnątrz żadnych informacji Spółki znacząco i bezpośrednio przyczynia się do naszego sukcesu.

Ochrona majątku ICL

ICL ma majątek fizyczny (jak na przykład budynki, urządzenia itd.) oraz majątek niematerialny (jak na przykład informacje, kontrakty, tajemnice handlowe, patenty itd.). Musimy chronić je dla dobra ICL i jej pracowników.

Nasze działania wobec majątku Spółki powinny między innymi obejmować następujące zachowania:

- Zawsze zapewniamy wykorzystywanie majątku ICL w sposób efektywny, prowadzący do realizacji celów Spółki.
- Wykorzystujemy wszelkie uzasadnione środki wymagane do zapobiegania kradzieżom, niedbałemu postępowaniu lub marnotrawieniu majątku Spółki i odpowiednim osobom zgłaszamy wszelkie naruszenia zabezpieczeń lub niewłaściwe działania.

- Bez uzyskania zgody kierownictwa Spółki na jej terenie, ani podczas korzystania z majątku, urządzeń lub aktywów ICL nie realizujemy prywatnych interesów.

Ochrona poufności danych i informacji ICL

W nowoczesnym i konkurencyjnym świecie biznesu, każda informacja, z którą się stykamy w ramach naszej pracy, może mieć wielką wartość dla konkurentów, inwestorów i opinii publicznej. Niedopuszczenie do wyciekania na zewnątrz żadnych informacji Spółki znacząco i bezpośrednio przyczynia się do naszego sukcesu.

Musimy zachowywać najwyższą poufność wszelkich informacji, z którymi się stykamy pełniąc swoje obowiązki w ICL, a które nie zostały publicznie ujawnione przez Spółkę. Musimy również działać zgodnie z regulaminami i procedurami ICL dotyczącymi tej kwestii.

Posiadanie informacji niepublicznych jest regulowane zapisami dotyczącymi wykorzystywania informacji poufnych i/lub stanowiących tajemnicę zawodową w obrocie papierami wartościowymi ICL w naszym Regulaminie Papierów Wartościowych.

REALIZOWANIE POSTANOWIEŃ KODEKSU

Jestem kierownikiem poważnego projektu ICL, który wymaga spędzania wielu godzin w biurze. Za miesiąc chcę wziąć ślub i w związku z tym jest dużo przygotowań. Ponieważ odgrywam czołową rolę w tym projekcie, nie mogę poprosić o wolny dzień na te przygotowania.

Nasz kodeks etyki podaje: "Zawsze zapewniamy wykorzystywanie majątku ICL w sposób efektywny, prowadzący do realizacji celów Spółki".

Należy równoważyć sytuację prywatną i szczególną oraz właściwie i rozsądnie korzystać z majątku ICL. Należy się skonsultować ze swoim przełożonym.

Czy w godzinach pracy mogę korzystać z telefonu służbowego i załatwiać sprawy związane ze ślubem?



UCZCIWE I MORALNE PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI

Grupa ICL i wszyscy jej pracownicy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i zarządu prowadzą działalność w uczciwy i rzetelny sposób.

Renoma ICL opiera się na zaufaniu swoich interesariuszy (tzn. wszystkich osób i podmiotów, które mają wpływ na Spółkę lub odczuwają jej działalność, w tym pracowników, klientów, dostawców i kontrahentów, konkurentów, władz rządowych, społeczności, w których działamy, środowisko naturalne itd.).

Nasze codzienne postępowanie i każda decyzja podejmowana w ramach ról pełnionych w ICL może budować to zaufanie lub je zniszczyć.

Klienci, dostawcy i kontrahenci ICL

Nasze relacje z klientami, dostawcami i kontrahentami są podstawą naszej zdolności działania i przyczyniają się do naszego długookresowego sukcesu. Dbamy o zachowanie ich zaufania do ICL i traktujemy ich rzetelnie, z szacunkiem i zachowaniem zasad moralnych.

W negocjacjach ze wszystkimi stronami szanujemy nasze umowy oraz wykazujemy dobrą wolę i przyzwoitość.

Pracownicy podwykonawców

Do podnajętych pracowników zaliczamy pracowników wynajętych i pracowników

stron trzecich, których Spółka zatrudniła do wykonywania usług niekluczowych.

Pracowników podwykonawców i usługodawców postrzegamy jako pracujących wraz z nami długoletnich partnerów. Honorujemy i podtrzymujemy wszystkie przepisy nadane im z mocy prawa i traktujemy ich z szacunkiem, uprzejmością oraz sprawiedliwie.

Konkurencja na arenie biznesowej

ICL docenia znaczenie konkurencji wolnorynkowej i przestrzega wszystkich wymogów prawnych dotyczących uczciwej konkurencji. Nie pomawiamy ani nie zniesławiamy naszych konkurentów, ich działań bądź produktów. Wszyscy pracownicy, których to dotyczy muszą znać stosowne i obowiązujące przepisy antymonopolowe, a także regulamin i procedury Spółki dotyczące tego zagadnienia.

Sprawozdawczość i postępowanie z władzami państwowymi

ICL szanuje swoje relacje z władzami państwowymi i instytucjami oraz przestrzega wszystkich przepisów, rozporządzeń i norm dotyczących jej działalności. Jako spółka giełdowa ICL jest odpowiedzialna za składanie pełnych i dokładnych informacji w swoich publicznych sprawozdaniach o stanie finansowym i wynikach swojej działalności.

Dokumenty i sprawozdania ICL składane do Komisji Papierów Wartościowych Izraela oraz Komisji Papierów Wartościowych i Giełd USA, a także jej publiczne komunikaty muszą zawierać informacje pełne, rzetelne, dokładne, zrozumiałe i muszą być udzielone na czas.

Przekupstwo i korupcja

Spółka ICL zobowiązała się prowadzić swoją działalność z zachowaniem jakości i zasad moralnych.

Nie będziemy tolerować żadnych form niewłaściwego wpływania na decydentów, w tym między innymi ofert dotyczących przekupstwa ani jakiegokolwiek działania niezgodnego z prawem.

Nigdy nie będziemy w żadnej formie proponować, płacić, namawiać ani przyjmować łapówek – bezpośrednio, czy pośrednio.

REALIZOWANIE POSTANOWIEŃ KODEKSU

Prowadzę negocjacje z jednym z naszych dostawców i próbuję obniżyć żądaną przez niego cenę za potrzebny mi produkt. Zapytał mnie, ile ogółem kupię rocznie tego produktu, ponieważ mógł obniżyć cenę zależnie od wielkości zamówienia.

Czy podanie większej ilości i obietnica jej zakupu byłoby niewłaściwe, jeśli mógłbym otrzymać tak potrzebny rabat?

Nasz Kodeks Etyki podaje: "W negocjacjach ze wszystkimi stronami szanujemy nasze umowy oraz wykazujemy dobrą wolę i przyzwoitość".

Podawanie przesadnych wielkości zamówień podczas negocjacji, aby uzyskać lepsze warunki transakcji nie jest działaniem w dobrej wierze i dlatego jest niedopuszczalne.

NASZE RELACJE Z KLIENTAMI, DOSTAWCAMI I KONTRAHENTAMI SĄ PODSTAWĄ NASZEJ ZDOLNOŚCI DZIAŁANIA I PRZYSZYJĄ SIĘ DO NASZEGO DŁUGOOKRESOWEGO SUKCESU.

ZOBOWIĄZANIE DO OCHRONY ŚRODOWISKA

Spółka ICL dba o zachowanie środowiska naturalnego i zapobiega szkodom związanym z wydobywaniem surowców naturalnych. Nieprzerwanie dążymy do zmniejszania naszego negatywnego wpływu na środowisko.

Podstawą naszego działania jest zobowiązanie do przestrzegania zapisów prawa, które mają na celu ochronę dobra publicznego oraz zapobieganie zanieczyszczeniu środowiska.

ZOBOWIĄZANIE WOBEC SPOŁECZNOŚCI, WŚRÓD KTÓRYCH DZIAŁAMY

Dostrzegamy ogromną wartość dialogu prowadzonego ze społecznościami, wśród których działamy.

na ich życie, aktywnie inwestujemy w programy i przedsięwzięcia, mające poprawić jego jakość.

Dążymy do minimalizowania negatywnego wpływu naszej działalności

W JAKI SPOSÓB NALEŻY KORZYSTAĆ Z KODEKSU ETYCZNEGO

W różnych obszarach działalności ICL istnieją regulaminy, rozporządzenia i normy prawa, które są wiążące dla pracowników i kierownictwa Spółki. Ponadto ICL ma wewnętrzne wytyczne, procedury i programy przestrzegania przepisów, zawierające zasady postępowania, które wskazują pracownikom jak należy działać w sytuacjach, z którymi się zetkną w trakcie pracy.

Przestrzeganie przepisów i wszystkich stosownych procedur oraz rozporządzeń jest punktem wyjścia do budowania zasad postępowania etycznego i przede wszystkim tego oczekuje się od firmy ICL oraz każdego jej pracownika. Kodeks etyki nie zastępuje tych regulaminów, rozporządzeń, wytycznych i procedur ani też nie omawia każdej możliwej sytuacji, z jaką mogą się spotkać pracownicy podczas wykonywania obowiązków służbowych. Kodeks ten ma odzwierciedlać zasady i wartości, które pragniemy zachować i które mają być kompasem prowadzącym pracowników właściwą drogą.

Kodeks etyki należy dokładnie przeczytać i omawiać z kolegami z pracy oraz swoimi menadżerami. Jego celem jest pomaganie pracownikom w podejmowaniu decyzji i wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do właściwego postępowania w

sytuacji zetknięcia się z okolicznościami, w których procedury podane w Kodeksie Etyki lub jego zastosowanie są niejasne bądź gdy pracownik podejrzewa, iż dane działanie może stanowić naruszenie kodeksu etycznego, przepisów prawa czy reguł, należy natychmiast przekazać informacje o problemie swojemu przełożonemu lub osobie odpowiedzialnej za przestrzeganie przepisów w Spółce, która zajmie się sprawą zgodnie z procedurą lub przekaze informacje o problemie osobie odpowiedzialnej za zajęcie się nim.

Wszelkie zapytania pracowników będą rozpatrywane szybko, rozsądnie i z zachowaniem dyskrecji. Osoby zgłaszające zapytania mogą być pewne, że ich pozycja w Spółce nie ulegnie pogorszeniu.

Zastosowanie wewnętrzne

ICL jest Grupą ponadnarodową, działającą w wielu krajach. ICL i jej pracownicy szanują odmienne kultury, przepisy i zwyczaje obowiązujące w krajach, w których ICL prowadzi działalność.

Niniejszy kodeks etyki, z obowiązującymi zmianami i odpowiednimi dostosowaniami do lokalnych przepisów, wiąże Spółkę, członków jej wyższego kierownictwa i pracowników w każdym kraju, w którym ICL prowadzi działalność.



Zastosowanie naszego Kodeksu Etyki

Kodeks Etyczny został przyjęty przez Zarząd i kierownictwo ICL oraz jej oddziały.

Każdy pracownik, członek wyższego kierownictwa i członek zarządu Spółki musi ze wszystkich sił dążyć, w zakresie swoich uprawnień i obowiązków, do całkowitego wdrożenia, na każdym

szczeblu organizacyjnym, obowiązującego w Spółce Kodeksu Etycznego.

Zapisy tego kodeksu dla członków kierownictwa wyższego szczebla lub dyrektorów mogą być uchylone przez Zarząd lub jego komisję, co zostanie niezwłocznie ujawnione udziałowcom Spółki.

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA ETYCZNEGO

Jeśli pracownik nie jest pewny, w jaki sposób należy działać w sytuacji, w której się znalazł, należy pamiętać, że podstawowe zasady etyki można streścić w trzech prostych pytaniach dotyczących sposobu zachowania, dotyczących sposobu zachowania:

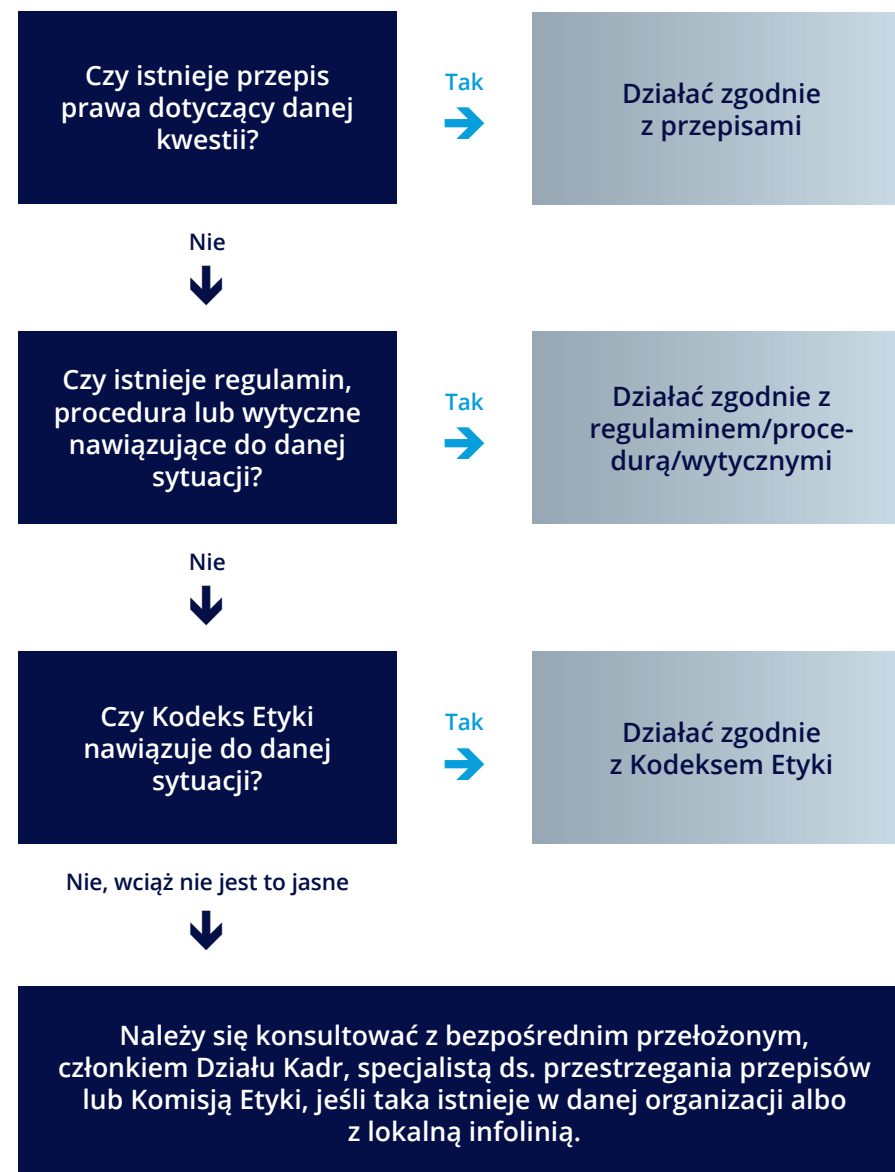
- Gdyby okoliczności zostały odwrócone i kwestia dotyczyłaby Twoich praw lub majątku, to czy chciałbyś być traktowany w ten sam sposób, w jaki zamierzasz działać wobec praw, pieniędzy lub majątku innych?
- Jeśli Twój sposób postępowania zostałby opublikowany lub ujawniony społeczeństwu, czy Ty i ICL bylibyście krytykowani za Twoje działania?

- Czy społeczeństwo analizując Twoje działania i znając wszystkie fakty uzna je za właściwe, honorowe i rozsądne?

W każdym przypadku wątpliwości lub podejrzenia nieprzestrzegania postanowień kodeksu etycznego, należy powiadomić bezpośredniego menadżera, członka działu Kadr, specjalistę ds. przestrzegania przepisów lub Komisję Etyki, jeśli taka istnieje w danej organizacji.

CO SIĘ STANIE, JEŚLI...?

Poniższy wykres pokazuje proces, jaki należy przeprowadzić, gdy pracownik stanie wobec dylematu etycznego:





Millennium Tower, 23 Aranha St.
(siedziba główna)
P.O. Box 20245
Tel Aviv 61202, Israel

Tel: +972 (0)3 684 4400
Faks: +972 (0)3 684 4444
E-mail: contact@icl-group.com



www.icl-group.com