

## G-stat – ערכים, כללי התנהגות, DIE & Sustainability

חברת G-Stat הוקמה על ידי אפרים גולדין, סטטיסטיקאי במקצועו, ששם לעצמו למטרה להפוך מידע לדעת. תהליך הצמיחה וההתפתחות המתמידים, לאורך כל השנים, מתאפשרים הודות לערכים וקווים מנחים שהוטבעו על ידי אפרים ואשתו מירה והם מהווים את הבסיס לקוד האתי שמהווה מצפן להתנהלות מנהליה ועובדיה של החברה מול לקוחותיה, עובדיה ואלו שמצויים בתהליך גיוס לעבודה בחברה.

### ערכי החברה כוללים:

#### מקצועיות

חברת G-stat הנה ארגון לומד ומתפתח השואף למצוינות מקצועית בעשייה היומיומית מול לקוחות החברה. העובדים מחויבים לפעולה על פי אמות מידה מוגדרות מראש, הכוללות תכנון מושכל ומדוקדק, ביצוע מוקפד תוך בקרה עצמית והפקת לקחים. העבודה נעשית תוך מתן מענה אופטימאלי לבעיה העסקית שהועלתה בשיתוף פעולה עם הלקוחות וחשיפתם לפתרונות העדכניים בתחום. החברה דואגת להכשיר את עובדיה בנושאים העדכניים ביותר בתחום באמצעות השתלמויות, קורסים, מעבדות ותמיכה מקצועית שוטפת.

#### חדשנות

חברת G-stat מובילה את העשייה האנליטית בפתרונות טכנולוגיים ויישומים המובילים והחדשניים בתחום. הפרויקטים בהם החברה עוסקת מאופיינים באתגרים שונים ומגוונים המצריכים פתרונות ויצירתיות בעת מתן מענה ללקוח, הן בבחינת בסיס הנתונים ורמת מורכבותו והן בבחינת הצורך העסקי והמענה הטכנולוגי האופטימאלי לפעילות. במידת הצורך החברה מבצעת תהליך חשיבה משותף של מנהלים בכירים ומובילים מקצועיים, בשיתוף המנכ"ל, לחשיבה משותפת למען מתן מענה אולטימטיבי ללקוחות בחשיבה "מחוץ לקופסא".

#### אמינות

כבוד הדדי, יושר, יושרה, שקיפות ואמינות הינם ערכים שמובילה הנהלת החברה בהתנהלות מול לקוחותיה, עובדיה והמועמדים המצויים בתהליכי גיוס לעבודה. השאיפה היא לקיים התנהלות הוגנת שאינה באה על חשבון אינטרסים כלכליים לגיטימיים של הנהלת החברה ומתקיימת זה לצד זה, באופן ששומר על זכויות החברה, לקוחותיה, עובדיה והמועמדים בתהליכי הגיוס. כמו כן, העובדים נדרשים לרמת אמינות גבוהה ביותר בעבודתם השוטפת בטיפול היומיומי בנתונים ובדיווח שקוף ותקין למנהליהם תוך שמירה אדוקה על נהלי אבטחת המידע הנדרשים אצל הלקוח בו הנם מוצבים.

#### שותפות

החברה דוגלת בשיתוף עובדיה ולקוחותיה בתהליכי העבודה. השותפות מבוססת על אמון, שוויוניות, היררכיה שטוחה וגמישה תוך הפגנת אכפתיות והוגנות. בתהליכי העבודה נלקחות נקודות המבט השונות על מה שקורה, מה שרצוי שיקרה ועל איך צריך להגיע ליעד בתהליך קבלת החלטות. עובדי החברה חשופים למטרות החברה ולמידע על היעדים והביצועים של החברה במטרה לרתום אותם להצלחת החברה.

1. יש לציית לכל החוקים והתקנות החלים במדינות שבהן אנו פועלים, לרבות חוקים ותקנות בינלאומיים רלוונטיים כגון אלה על סנקציות מסחריות, בקרות יצוא, חובות דיווח, הגנת נתונים והגבלים עסקיים.
2. יש להקפיד על אפס סובלנות לכל סוגי השוחד, השחיתות, הסחיטה או המעילה.
3. נדרש להצהיר על כל ניגוד עניינים בעסקאות. יש להצהיר גם על כל בעלות או עניין מועיל בעסק שבבעלות פקיד ממשלתי או נציג של מפלגה פוליטית.
4. יש לוודא שכל אירוח, אירוח או מתנות עסקיות יישמרו סבירות במהותן, אך ורק במטרה לשמור על קשרים עסקיים טובים ולא נועדו להשפיע בשום אופן על החלטות לגבי עסקים עתידיים.
5. יש להשתמש במידע תחרותי שהושג רק באמצעים לגיטימיים ולמטרות לגיטימיות תוך ציות לכל החוקים והתקנות החלים. אין לנסות בכל עת לחשוף מידע על מתחרים שהוא רגיש מסחרי או חסוי, ואינו נחלת הכלל.
6. נדרש לוודא שכל העסקאות והעסקאות המסחריות מבוצעות בשקיפות ומתועדות במדויק בספרים וברישומים. אסור שתהיה השתתפות בפועל או ניסיון השתתפות בהלבנת הון או מעורבות בסחר פנים.
7. יש לשמור תמיד על מידע סודי, ידע וקניין רוחני. כל המידע המסופק דרך מערכות היחסים שלנו שאינו נחלת הכלל נחשב כסודי ויש להשתמש בו רק למטרה המיועדת והמיועדת שלו. יש לטפל בכל מידע אישי על אנשים בכבוד מלא להגנה על פרטיותם ולכל חוקי הפרטיות הרלוונטיים והתקנות.
8. יש לספק מוצרים ושירותים כדי לעמוד במפרטים ובקריטריוני האיכות והבטיחות המפורטים בחוזה הרלוונטי או במסמכי המוצר כדי להבטיח שהם בטוחים לשימוש המיועד.
9. יש לאמץ ולהקפיד על זכויותיהם החוקיות והחוזיות של עובדים, הן קבועות והן מזדמנות.
10. נדרש לספק חבילת פיצויים כוללת הכוללת שכר עבודה, גמול שעות נוספות, הטבות וחופשה בתשלום העומדת או עולה על תקני המינימום החוקיים או הסטנדרטים המתאימים בענף, לפי הגבוה מביניהם, ותנאי פיצוי שנקבעו בהסכמים קיבוציים מחייבים משפטית.
11. נדרש שלא לעבוד יותר מהשעות הרגילות והשעות הנוספות המותרות בחוק המדינה בה מועסקים העובדים. כל העבודה בשעות הנוספות של העובדים היא על בסיס התנדבותי.
12. יש להתייחס לכל העובדים בכבוד ובכבוד. אסור לעובד להיות נתון להטרדה מילולית פיזית, מינית, פסיכולוגית, התעללות או צורה אחרת של הפחדה. אין אפליה בעבודה, לרבות גיוס עובדים, פיצויים, קידום, משמעת, סיום עבודה או פרישה. אפליה, המבוססת על גזע, גיל, תפקיד, מין, זהות מגדרית, צבע, מוצא אתני, דת, ארץ מוצא, נטייה מינית, מצב משפחתי, הריון, תלויים, מוגבלות, מעמד חברתי, חברות באיגוד או דעות פוליטיות נמנעת.
13. יש להיות מעל גיל 15 או גיל המינימום החוקי המקומי לעבודה או גיל לימוד חובה, הגבוה מביניהם. כשעובדים צעירים מועסקים אסור להם לעשות עבודה שהיא מסוכנת נפשית, פיזית, חברתית או מוסרית או מזיקה או מפריעה להם בלימודים על ידי מניעת האפשרות ללמוד בבית הספר.

14. נדרש לדעת ולהחזיק עותקים של תנאי העסקתם ותנאי העסקתם. עבודת כפייה, בין אם בצורת עבודה מחייבת, עבודת ערובה או צורות אחרות, אינה מקובלת. כפייה נפשית ופיזית, עבודת וסחר בבני אדם אסורים.

15. יש לקדם מקום עבודה בריא ובטוח שמטרתו למנוע תאונות ופציעות הנובעות או מתרחשות במהלך העבודה או כתוצאה מפעולות המעסיק.

16. נדרש לפעול בסביבה שבה זכויותיהם החוקיות של עובדים לחופש התאגדות ומשא ומתן קיבוצי מוכרות ומכובדות. אין להפחיד או להטריד עובדים במימוש זכותם החוקית להצטרף או להימנע מהצטרפות לארגון כלשהו.

17. יש לכבד את הזכויות והזכות לרכוש ולקרקע של הפרט, הילידים והקהילות המקומיות. כל משא ומתן לגבי רכושם או הקרקע שלהם, לרבות השימוש וההעברות בהם, חייב לעמוד בעקרונות של הסכמה חופשית, מוקדמת ומדעת, שקיפות חוזים וגילוי.

**עובדים חופשיים להעלות את חששותיהם בפני מנהלת משאבי האנוש בארגון ומי שמדבר יהיה מוגן**

**פרטי מנהלת משאבי אנוש: חן זאבי [chen.zeevi@g-stat.com](mailto:chen.zeevi@g-stat.com)**

## אסטרטגיה ממוקדת DEI (מגוון, שוויון והכלה):

ב G-Stat אנו מחויבים ליצירת סביבה מגוונת, שוויונית ומכלילה, בה כל אחד ואחת יכולים להביא את עצמם לידי ביטוי ולהרגיש שייכים. אנו מאמינים כי עבודה בסביבה כזו לא רק תורמת לרווחת העובדים אלא גם מסייעת לנו להצליח ולספק את השירותים והפתרונות הטובים ביותר ללקוחותינו.

### **האסטרטגיה שלנו:**

- **גיוון בעובדים:** אנו שואפים להעסיק עובדים מכלל הגזעים, המגדרים, הדתות, המוגבלויות, והזהויות המיניות. אנו מאמינים שכל עובד מביא איתו את הכישורים הייחודיים שיכולים להעשיר את העבודה המשותפת.
- **שוויון בהזדמנויות:** כל עובד בחברה מקבל הזדמנויות שוות להתפתח ולהצליח, ללא קשר למאפיינים האישיים שלו. אנו פועלים להבטיח ששוויון הזדמנויות יהיה חלק מהתרבות הארגונית שלנו.
- **הכלה:** אנו פועלים לבניית תרבות עבודה שבה כל אחד מרגיש שהוא שייך. אנו מקדמים סביבה שמכבדת את השוני ומעודדת דיאלוג פתוח ובניית קשרים בין-אישיים משמעותיים.

### **התחייבות ציבורית:**

ב G-Stat אנו מחויבים להמשיך לפתח וליישם את אסטרטגיית ה-DEI שלנו כחלק מהערכים המרכזיים של החברה. כל הפעילויות שלנו מכוונות להבטיח שיפור מתמיד בהיבטים של גיוון, שוויון והכלה בכל התחומים, כולל:

- תהליכי גיוס והעסקה המקדמים גיוון
- הכשרות והדרכות בתחום DEI לכלל העובדים
- יצירת תוכניות שמקדמות את השתלבותם של קבוצות שאינן מיוצגות מספיק בעולם העבודה

### **מדדי הצלחה:**

אנו עוקבים אחרי התקדמותנו בכל הנוגע להטמעת אסטרטגיית DEI כולל נתונים על גיוון בתפקידי ניהול. אנו שואפים לוודא כי לפחות 51% מההנהלה, בעלי המניות והעובדים בולטים הם אנשים מקבוצות מגוונות, ומפנים משאבים ניכרים לקידום מטרות אלו.

## דוח שנתי על גיוון, שוויון והכלה (DEI) לשנת 2023

ב-G-Stat אנו שמים דגש על יצירת סביבה עבודה מגוונת, שוויונית ומכלילה, ואנו מחויבים להמשיך לפתח וליישם את הערכים הללו בכל תחום עיסוקינו. להלן עיקרי הדוח השנתי שלנו בנושא גיוון, שוויון והכלה לשנת 2023:

### נתוני גיוון:

- **גיוון אתני/גזעי:** 5% מהעובדים הם ממיעוטים אתניים.
- **גיוון מגדרי:** 50% מההנהלה העליונה שלנו מורכבת מנשים.
- **גיוון בקבוצות תחת ייצוג:** גידול של 10% בכמות עובדים מקבוצות מיוחדות.

### מדדי הצלחה:

- **שוויון בהזדמנויות:** אנו עוקבים אחרי השוויון בתהליכי הגיוס, ההדרכה, והקידום.
- **הצלחה בהכשרות: DEI:** העברנו חומרים במייל לכלל העובדים בנושא שוויון והכלה.

### תוכניות עתידיות:

אנו מתכננים להרחיב את תוכניות ההכשרה על נושאים של DEI לכלל העובדים ולמנהיגים בחברה, תוך שיפור מתמיד של ייצוג המיעוטים בעסק ובתפקידי ניהול.

### התחייבות לשיפור מתמיד:

אנחנו מחויבים להמשיך ולעקוב אחרי נתוני הגיוון שלנו, תוך שקיפות מלאה ושיפור תמידי של תרבות העבודה המגוונת והשוויונית.

## Sustainability דוח קיימות לשנת 2023 :

החברה G-Stat מחויבת לפעול בצורה אחראית ומקיימת כלפי הסביבה, החברה והקהילה. דוח זה מציג את המאמץ שלנו בתחום הקיימות במהלך השנה האחרונה ומפרט את הפעולות, המטרות וההישגים שלנו בתחום זה.

החזון שלנו הוא לשאוף לשיפור מתמיד של השפעתנו הסביבתית והחברתית תוך שמירה על עקרונות של שקיפות, יושרה וחדשנות. אנו פועלים למען יצירת ערך מוסרי, חברתי וכלכלי לטובת כל בעלי העניין שלנו.

תחומים עיקריים של קיימות:

א. הסביבה

במהלך השנה השקענו במגוון פעולות לשיפור השפעתנו הסביבתית:

- הפחתת פליטת CO2
- שימוש באנרגיה מתחדשת
- שיפור תהליכי מחזור ומניעת פסולת

ב. חברה וקהילה

החברה מחויבת לתרום לקהילה בה היא פועלת:

- תרומות לקהילות מקומיות
- יצירת תכניות רווחה ותמיכה לעובדים

ג. כלכלה

החברה שואפת להבטיח שמירה על כלכלה יציבה ומאוזנת:

- שמירה על יעילות כלכלית ושקיפות פיננסית
- קידום שוויון הזדמנויות

## **התחייבות לצמצום פליטות גזי חממה Net Zero דוח לשנת 2023:**

החברה G-stat מחויבת להשגת "נט אפס (Net Zero)" ולצמצום פליטות גזי החממה שלנו למינימום האפשרי. אנו פועלים למען סביבה נקייה יותר, תוך שימוש בטכנולוגיות חדשניות ופתרונות מקיימים, והקטנת ההשפעה הסביבתית של כל פעולתה.

במהלך השנה האחרונה, ביצענו את הצעדים הבאים:

- הפחתה משמעותית בפליטות CO2 באמצעות חיסכון באנרגיה במשרדי מטה החברה.
  - השקעה במיזמים ירוקים ומאמצים לשיפור ניהול הפסולת, באמצעות הנהלת משרדי החברה.
  - עידוד העובדים והשותפים לפעול בהתאם לערכים של קיימות
- החברה תמשיך לפתח ולהוציא לפועל יוזמות נוספות במטרה להגיע ל"נט אפס" בשנים הקרובות. אנו מחויבים לדווח באופן שקוף על התקדמותנו ולהשפיע באופן חיובי על הסביבה והקהילה.