



1. מטרתו של הקוד האתי;

החברה רואה עצמה מחויבת להתנהגות עסקית הוגנת, ערכית וראויה, ואת חברי הדירקטוריון, מנהליה ועובדיה כמחויבים לפעול בהתאם לסטנדרטים וערכים אתיים ומוסריים, הן ביחסים בינם לבין עצמם והן ביחסים עם גורמים חיצוניים.

בהתאם לזאת גובש הקוד האתי, המהווה מערך של כללי התנהגות ופעולה שמטרתם לעודד את היושרה ולוודא כי חברי הדירקטוריון, מנהליה ועובדי החברה יפעלו בהתאם לקריטריונים המפורטים להלן.

מובן כי הקוד האתי אינו יכול, ואף אינו מתיימר, להקיף את כל כללי ההתנהגות המחייבים; עם זאת, העקרונות והערכים הקבועים בו יכולים לסייע בקבלת ההחלטות הנכונות גם בסיטואציות שאינן מוסדרות במפורש.

2. קיום הוראות הדין, נהלי החברה וכללי האכיפה של החברה;

מודגש כי הקוד האתי אינו בא להחליף את הדינים, החוקים והכללים המקצועיים החלים על החברה ו/או מי מעובדיה. הקפדה על קיום הוראות אלו מהווה חלק בלתי נפרד מהקוד האתי, כך גם באשר לנוהלי החברה וכללי האכיפה של החברה, שקיומם מהווה חלק בלתי נפרד מקיום הוראות הקוד האתי.

3. כבוד לעובדים;

כל עובד הנהנה מזכויות יסוד בסיסיות ויש לנהוג בו יחס של כבוד, שוויון והערכה. כל עובד זכאי לחופש מחשבה, מצפון, דת והבעת דעה כל עוד אינו פוגע ברגשותיהם או בזכויותיהם של עובדים אחרים.

על עובדי החברה להימנע מכל סוג של התנהגות גסה, אלימה או מאיימת כלפי עובדים אחרים בחברה כולל הטרדה מינית ואלימות פיזית או מילולית, ומכל פעילות העלולה לגרום לאווירה מעליבה, פוגעת או עוינת. יש לגלות סובלנות והקשבה לדעות ושיטות עבודה של אחרים. החברה ועובדיה יקפידו על צנעת הפרט.

4. הזדמנות שווה;

החברה מחויבת לתת לכל עובד ולכל מועמד לתפקיד בחברה הזדמנות שווה בכל תחומי העבודה, במינוי לתפקידים ובקידום מקצועי. החברה אוסרת אפליה על בסיס גיל, גזע, עדה, מגדר, דת, מוגבלות, העדפה מינית, מצב משפחתי או דעה פוליטית.

5. אופן ההתנהגות במהלך קיום העבודה;

יש להקפיד על התנהגות נאותה ועל ייצוג מכובד של החברה. כל עובד צריך לדאוג להופעה חיצונית נאותה ומכובדת התואמת את תפקידו. יש לשמור על אווירה טובה ורגועה, ותרבות דיבור נינוחה ומכובדת. עובדי החברה ינהגו בנימוס, בסובלנות ובכבוד בעובדים אחרים ובכל גורם אחר עימו הם באים במגע. העובדים יבצעו את עבודתם באופן מקצועי, יעיל ואמין, ותוך שיתוף פעולה בין העובדים ובין היחידות השונות בחברה.

6. איסור על ניגוד עניינים;

עובדי החברה אמורים לפעול ולקבל החלטות כאשר לנגד עיניהם אך ורק טובת החברה. לפיכך, על עובד החברה להימנע מביצוע כל פעולה שיש בה חשש לניגוד עניינים בין תפקידו בחברה לבין ענייניו האישיים, שלו או של קרוב משפחה (קרוב משפחה: בן זוג וכן אח, הורה, הורה הורה, צאצא או צאצא של בן הזוג או בן זוג של כל אחד מאלה") או לבין תפקיד אחר שלו או של קרובו. על העובד למסור כל מידע הנוגע לחשש כאמור לניגוד עניינים באופן מיידי למנהלו. עובד שאמור לקבל החלטה ממנה הוא או קרובו עשויים לצאת נשכרים, צריך להעביר את הסמכות לקבל את ההחלטה למנהלו. כמו כן, על עובד להימנע מלקשור קשרים עסקיים פרטיים עם גורמים מסחריים הקשורים עם החברה ושהעובד מקיים עימם יחסים שוטפים מכוח עבודתו בחברה.

מובהר כי האיסור חל לא רק על מצב של ניגוד עניינים בפועל, אלא על כל מקרה של חשש לניגוד עניינים, דהיינו סיטואציות המצביעות על אפשרות של פגיעה ביכולתו של העובד לבצע את תפקידו כשלנגד עיניו אך ורק טובת החברה.

7. איסור על ניצול הזדמנות עסקית של החברה ואיסור תחרות עם החברה;

עובד ימנע מכל פעולה שיש בה ניצול הזדמנות עסקית של החברה ו/או כל פעולה שעשויה להוות תחרות עם החברה. על העובד לעשות שימוש במידע שמגיע לידיו במסגרת עבודתו בחברה רק לצרכים שלשמן הועבר אליו אותו מידע, ולא במטרה להשיג טובת הנאה לעצמו ו/או לכל צד שלישי. ביחסים עם צדדים שלישיים הקשורים עם החברה בקשרים עסקיים על העובד לפעול תוך שמירה על טובת החברה ועל האינטרסים שלה, וללא כל כוונה לנצל מידע, קשרים או כל הזדמנות עסקית אחרת לטובתו האישית של העובד. כמו כן, על העובד להימנע מלנצל למטרותיו האישיות את המוניטין של החברה או את נכסיה, לרבות סודות מסחריים, תוכנות עסקיות, בסיסי נתונים וכד'.

8. איסור קבלת/ מתן טובות הנאה;

על מנת להימנע מחשש לפיו שיקולים זרים מנחים את העובד במסגרת עבודתו, על העובד להימנע מלקבל/לתת כסף, שווה כסף, שירות או כל טובת הנאה אחרת בגין פעולה הקשורה בעבודתו מגורמים העומדים בקשרים עסקיים עם החברה או המעוניינים לעמוד בקשרים עסקיים עם החברה, למעט במצבים המותרים במפורש בנהלי החברה.

9. שמירה על סודיות;

עובדי החברה מחויבים לשמירה על סודיות המידע המועבר אליהם בתוקף תפקידם בחברה המגיע אליהם מכל מקור שהוא. עובדי החברה רשאים לעשות שימוש במידע האמור אך ורק לצרכים עבורם נמסר להם המידע, ובמידה הנדרשת בלבד. האמור אינו חל רק במקרים בהם הגילוי מאושר על ידי הגורמים המוסמכים, מחויב מכוח הוראות החוק או בכל מקרה בו מדובר במידע שכבר ידוע ברבים.

הנחיה זו חלה על כל עובדי החברה גם לאחר עזיבתם את החברה.

10. הגנה על נכסי החברה;

השימוש בנכסי החברה, הן מוצרים מוחשיים כגון מכשירי טלפון או ציוד משרדי, והן מוצרים ערטילאיים כגון מידע או קניין רוחני, צריך להיעשות על ידי העובדים תוך שמירה על יעילות, חסכנות, ולמטרות עסקיות נאותות.

11. מסחר הוגן;

חל איסור על עובדי החברה (או לקרובי משפחתם, כפי שמוגדר בחוק ני"ע, קרי,) לקנות ולמכור ניירות ערך של חברת האם תוך כדי ניצול מידע פנים. קנייה ומכירה של ניירות ערך תוך כדי ניצול מידע פנים הינה עבירה על החוק בידי מבצעה.

ובכל מקרה של ספק בעניין, יש לפנות לממונה על הקוד האתי בחברה על מנת שינחה כיצד לפעול.

12. היוועצות עם הגורמים הרלוונטיים בחברה;

במקרים בהם קיים ספק בדבר ההחלטה שיש לקבל או דרך הפעולה שבה יש לנקוט, על העובד שצריך לקבל את ההחלטה להתייעץ עם הגורמים הרלוונטיים בחברה, בין אם מדובר בממונים עליו ובין אם מדובר בגורם המקצועי הרלוונטי.

13. שימוש בסמכויות;

עובד לא יטול שום התחייבות בשם החברה, ולא יצהיר שום הצהרה בשמה של החברה אלא בהתאם להרשאות וזכויות החתימה המפורשות של החברה.

14. קיום הוראות הקוד האתי;

עובד הסבור שקיים חשש כי התנהגות של עובד אחר מהווה עבירה על הוראות הדין, התקנות או הנחיות הגופים המוסמכים, או חשש להפרה של הוראות הקוד האתי, מחויב לדווח על כך מיידית למנכ"ל החברה או למנהל הישיר או לאחראי משאבי אנוש, כל דיווח ייבדק ביסודיות וברגישות, תוך שמירה על סודיות מוחלטת. החברה, עובדיה ומנהליה לא יפטרו, ישעו, יאיימו, יטרידו, יפלו לרעה, יתנקמו או יינקטו צעדים משמעתיים כלשהם כנגד עובד שדיווח על הפרת הקוד האתי ע"י עובד אחר, יחד עם זאת החברה עלולה לנקוט בצעדים משמעתיים נגד עובד שמסר דיווח לא נכון בידועין ושלא בתום לב.

הפרה של הוראות הקוד האתי עשויה להביא לנקיטת אמצעים משמעתיים על ידי החברה.

15. קוד אתי של חברת האם, חברת החשמל לישראל;

חברת הפחם מאמצת את עקרונות הקוד האתי של חח"י (מצ"ב), ככל שרלוונטי לחה"פ, בשינויים המחויבים¹.

נכתב ביום: 25.11.2009	עודכן ביום: 12.11.2019	אושר על ידי: דירקטוריון
-----------------------	------------------------	-------------------------

¹ הוחלט בישיבת הדירקטוריון ביום 12.11.2019.

הקוד האתי וערכי הליבה



חברת החשמל



לעולם אתר חם לבאיו



תוכן עניינים

5	דבר המנכ"ל, יו"ר הדירקטוריון ויו"ר ארגון העובדים
6	חזון חברת החשמל המתחדשת
8	מבוא
10	חמשת ערכי הליבה של חברת החשמל
11	• משתנים באומץ
11	• מחוייבים לצורכי לקוחותינו
12	• מנהיגים באחריות ואמינות
13	• אכפת לנו מאנשים
15	• מחוייבים למקצוענות ומצוינות
16	הקוד האתי הלכה למעשה
18	נספח כללי אתיקה במרחב הדיגיטלי

אנו מחוייבים:

- לספק מענה מיטבי לצרכי לקוחותינו ולהעניק שירות חדשני, איכותי וזמין ברמת יעילות המותאמת לתנאי השוק.
- להוביל את השוק, לענות על צרכיו ולהקדים את המתחרים באיכות ובטיב השירותים והמוצרים שנספק.
- לפעול בכבוד, ביושרה, בהגינות ובאמינות כלפי לקוחות, עובדים, מתחרים, ספקים, מלווים, בעלי מניות וגורמי ממשל.
- להכיר בעובדינו כנכס מרכזי של החברה, לכבדם ולנהל עמם תקשורת פתוחה, לתמוך בקידומם, ליצור אצלם הרגשת גאווה ושייכות, ולעודד אותם לפעול באמון ושיתוף הדדי, מתוך להט, מחויבות ויצירתיות.
- לגלות מנהיגות ולקחת אחריות על החלטותינו, על פעילותנו ועל תוצאותיהן, הן בתוך החברה והן מחוצה לה.
- לשמש דוגמה למצוינות בניהול, בתפעול, בחדשנות טכנולוגית, בממשל תקין ובשקיפות הראויה, תוך קידום וטיפול נורמות וערכים ארגוניים ראויים, ואפס סובלנות לכל סטייה מהם.
- לפעול בנחישות לשמירה על הסביבה, תוך הפקת אנרגיה נקייה יותר וחתירה לפיתוח בר קיימא.
- להיות קשובים לסביבה האנושית בה אנו פועלים, תוך שיתוף פעולה עם הקהילה וגילוי מעורבות, אכפתיות ואחריות חברתית.





מבוא

הקוד האתי משקף את ה"אני מאמין" הערכי של חברת החשמל, ומאגד בתוכו את העקרונות שמנחים אותנו בפעילותנו. שמירה קפדנית על עקרונות אלה מחזקת את חוסנה המוסרי, החברתי והכלכלי של החברה, ועוזרת לנו לשמור על מעמדנו המוביל במשק, ולהתמודד עם הסביבה העסקית התחרותית ועם השינויים במשק החשמל בישראל.

ערכי הקוד נגזרים מחזון החברה ומהדרך אותה התווה לנו מייסד החברה, פנחס רוטנברג. הקוד עודכן בהתאמה לערכי הליבה של החברה, אשר גובשו בתהליך משותף רחב עם מנהלי החברה ועובדיה.

הקוד האתי כולל שני סוגי ערכים:

ערכי מוסר - כגון יושרה, הוגנות וכבוד הדדי.

ערכים ארגוניים - כגון מצוינות, עסקיות ואחריות סביבתית, שהחברה רואה בהם חשיבות ומאמצת אותם כחלק מהתרבות הארגונית וכגורמים המסייעים להשגת יעדיה, מטרותיה וחזונה.

החברה רואה חשיבות רבה בהטמעתו וביישומו של הקוד האתי, ומצפה מכל אחת ואחד מאיתנו - ובמיוחד מהדרג הניהולי - לשמש דוגמה בשמירת הקוד ובמניעת הפרתו. המחויבות הערכית תסייע לנו לממש את הפוטנציאל שלנו כחברה איתנה ואיכותית, אשר גם ראויה לאמון הציבור והרשויות.

הקוד נועד לשמש עבורנו "מצפן ערכי". הוא מעמיד לרשותנו כלים והנחיות להתמודדות עם בעיות בהן אנו נתקלים בחיי היום יום. תרגום עקרונות הקוד למעשים, וכן ההחלטה לגבי הדרך בה נבחר ללכת, הינם בידינו ובאחריותנו.



תחולת הקוד

הקוד חל על החברה, על הדירקטורים בה, על מנהליה ועובדיה. על כל אחת ואחד מאיתנו לזכור, כי הוא חלק מהחברה וכי עליו להוות דוגמה אישית באמצעות יישום הקוד.

עקרונות הקוד האתי וערכיו חלים על חברות הבנות, ומנחים אותנו גם בפעילותנו בחו"ל.

שמירת הדין והנהלים

ציות לדין (חוקים, תקנות וכו') הוא תנאי בסיס להתנהלות אתית. אנו מחויבים לקיים את הוראות הדין במדינת ישראל ובכל מדינה שבה אנו פועלים, ככל שהן חלות עלינו. בנוסף, אנו מחויבים לקיים את נוהלי החברה.

אחריות הנהלה

הנהלת החברה מכירה בחשיבות ההקפדה על כללי ההתנהגות האתיים, החיוניים לשמירת חוסנה של החברה כמו גם להצלחתה העסקית. לפיכך, ההנהלה פועלת להטמעת הקוד בקרב המנהלים והעובדים בכל רחבי החברה, וזאת באווירה שתעודד שיח ארגוני ערכי, התלבטות והתייעצות, וכן דיווח על מצבים שבהם יש חשש להפרת הקוד.



חמשת ערכי הליבה של חברת החשמל

משתנים באומץ
עסקיות | חדשנות | יעילות



מחוייבים לצורכי לקוחותינו
שירות איכותי וזמין



מנהיגים באחריות ואמינות
יושרה | דוגמה אישית



אכפת לנו מאנשים
הוגנות | ערבות הדדית



מחוייבים למקצוענות ומצוינות
יוזמה | להט עשייה | בטיחות



משתנים באומץ

עסקיות | חדשנות | יעילות



היכולת והנחישות שלנו כארגון להתחדש ולהשתנות, תוך גילוי אומץ ליזום, לפעול ולהתאים עצמנו לאתגרים ולהזדמנויות בסביבה העסקית והטכנולוגית - יבטיחו את החוסן וההמשכיות שלנו.

אנו בחברת החשמל - בכל התפקידים ובכל הדרגים - פועלים לביצוע משימותינו באפקטיביות, ביעילות ובגישה עסקית. כל זאת על-מנת להשיג רווחיות נאותה ולהגביר את כושר התחרות של החברה, מתוך שאיפה לשמור על האיתנות הפיננסית שלה.

אנו פועלים לטיפול תרבות של חדשנות ויצירתיות, שואפים ליישם חידושים טכנולוגיים, וכמו כן קשובים ומגלים גמישות לטובת צורכי לקוחותינו וצורכי משק החשמל.

מחוייבים לצורכי לקוחותינו

שירות איכותי וזמין



כחלק משאיפתנו להמשיך ולהיות חברה עסקית מובילה במשק האנרגיה, אנו פועלים במסירות לפיתוחו של משק החשמל, ומחוייבים לעשות כל מאמץ על-מנת להבטיח אספקת חשמל לכלל לקוחות החברה - בזמינות, באמינות ובאיכות. כל זאת בהתאם ליעדי החברה, להוראות הדין והרגולציה, ותוך דאגה לאיכות הסביבה. הבנת הצרכים של לקוחותינו המגוונים ומתן מענה מקצועי ומהיר מצידנו, עומדים במוקד הפעילות והעשייה שלנו.

אנו בחברת החשמל חותרים לעמידה בסטנדרטים גבוהים של שירות לגורמים בתוך החברה ומחוצה לה. אנו פועלים למתן שירות אמין, אדיב, איכותי ומתחשב של הנציגים במרכזי השירות, ושל כלל העובדים הנמצאים בקשר עם הלקוחות.

אנו שואפים למתן שירות מיטבי ללקוחותינו בשיגרה וגם בעיתות חירום ובכל מזג אוויר. אנו פועלים לתיקון מהיר ויעיל של תקלות, תוך שמירה על בטיחות העובדים והציבור ועל הוראות הביטחון.

מנהיגים באחריות ואמינות

ישראל | דוגמה אישית



כמנהלים וכעובדים בכל דרג ותפקיד, אנחנו מגלים מנהיגות ונושאים באחריות אישית וניהולית על החלטותינו, על פעילותנו ותוצאותיה בתוך החברה, וכן בנוגע ללקוחות, לסביבה ולקהילה. זאת, מתוך תחושת אכפתיות ונאמנות לחברה.

אנו מתנהגים ביושרה ובהלימה עם הצהרותינו, ומשמשים דוגמה אישית לסובבים אותנו. אנו מחויבים לערכי החברה ולייצוג נאות של החברה בכל מקום בו אנו פועלים ומול כל מחזיקי העניין של החברה. אנו פועלים על-פי אמות מידה מקצועיות, הוגנות ובלתי מפלות, ובשאיפה לקיום אמון הדדי בכל קשרינו בתוך החברה ועם מחזיקי עניין חיצוניים כגון לקוחות, ספקים, עובדי קבלן הפועלים באתרינו, שותפים עסקיים ומחזיקי חוב.

אנו מקיימים תקשורת כנה, מכבדת ופתוחה תוך שיתוף ושקיפות, ומגבים עובדים המקבלים החלטות ופועלים מתוך שיקול דעת ובתום לב.

אנו מקפידים על תחרות הוגנת ומשיגים מידע עסקי רק בדרכים חוקיות. אנו מכבדים הסכמים, ולא מנצלים לרעה את מעמדנו, מצבי לחץ, פערי ידע או חוסר הבנה. אנו בוחרים את ספקינו על-פי קריטריונים מקצועיים בלבד ועל-פי דין. אנו פועלים ליצירת שרשרת אספקה אחראית, ומצפים מספקינו לנהל את עסקיהם בצורה הוגנת, הן מבחינה כלכלית ומשפטית והן מבחינה חברתית-סביבתית.

טוהר מידות

אנו מקפידים על ניקיון כפינו ועל טוהר המידות. אנו פועלים למניעת שחיתות, ונמנעים מהצעה או מקבלה של שוחד - במישרין או בעקיפין; מכל מעשה או פעולה של מעילה או הונאה; מניצול אישי של הזדמנויות עסקיות של החברה, וממצבים או מעשים שבגינם עלול להיווצר ניגוד עניינים בין טובתנו האישית לבין טובת החברה.

אנו שומרים על משאבי החברה ונכסיה, ועושים בהם שימוש רק לקידום מטרותיה.

מידע אמין ומדויק

אנו בחברת החשמל מספקים לגורמים פנימיים וחיצוניים, עמם אנו נמצאים בקשר, את המידע הדרוש והמותר כשהוא אמין ומדויק, ותוך שמירה על סודיות המידע הפנימי של החברה. פרסומי החברה וכן דוחות המוגשים מטעמה לרשויות, הינם מהימנים ומדויקים.

אחריות סביבתית

אנו בחברת החשמל מודעים להשפעה שיש לפעילותנו כחברה תעשייתית על הסביבה, ומאמצים את גישת ה"קיימות" (Sustainability) באמצעות מחויבות לסביבה ולחברה בכל הקשור לשימור משאבי טבע, מתוך ראייה ארוכת טווח ולטובת הדורות הבאים.

אנו חותרים לשילוב שיקולים סביבתיים בתחומי פעילותנו. אנו מקפידים על שקיפות סביבתית, ומנגישים מידע לציבור אודות איכות הסביבה. אנו פועלים לקידום התייעלות אנרגטית, לחיסכון במשאבי הטבע ולחיזוק המודעות הסביבתית בקרב עובדינו ובקרב הציבור הרחב. מדיניותנו בתחום הסביבה מתפרסמת באתר החברה ומתעדכנת מעת לעת.

אכפת לנו מאנשים הוגנות | ערכות הדדית



אנו בחברת החשמל מתייחסים בכבוד ובהוגנות, באנושיות ובאכפתיות כלפי כלל עובדי החברה וכלפי מגוון לקוחותינו. אנו קשובים לצרכים ולקשיים של העובדים סביבנו, מגלים ערכות הדדית ועושים מאמץ לתמוך ולסייע ככל שמתאפשר. אנו מפגינים ומעודדים פתיחות, סובלנות והבעת דעות מגוונות.

תקשורת מכבדת

אנו משתמשים בשפה נקייה, ראויה ומכבדת בשיחה, בדיונים ובתכתובת בתוך החברה, וגם בפעילותנו במרחב הציבורי. אנו מקפידים לשמור על כבוד האדם גם במרחב הדיגיטלי - אינטרנט, דואר אלקטרוני, פורטלים ארגוניים, פורומים ורשתות חברתיות. אנו מקיימים שיח ענייני ואדיב תוך סבלנות והקשבה לדברי האחרים, ונמנעים מהתבטאויות פוגעות כלפי עמיתים לעבודה, ספקים, לקוחות, שותפים ומתחרים.

בהיותנו מייצגים את החברה בכל עת ובכל מקום, אנו מודעים לכך שלהתנהגותנו עלולות להיות גם השלכות שליליות על תדמית החברה.

שיתוף פעולה

אנו בחברת החשמל פועלים לקידום עבודת צוות ולטיפול אקלים של אמון, שיתוף פעולה וגישה שירותית בין עובדים, מנהלים ויחידות בחברה, ועם שותפים חיצוניים. אנו מסייעים לעמיתים הנתקלים בקשיים בעבודה, ובאים לעזרת עובדים חדשים בתקופת התאקלמותם בחברה.

סביבת עבודה בטוחה, בריאה ומכילה

אנו בחברת החשמל פועלים לשמירה על חיי אדם, גופו ורכושו, וליצירת סביבת עבודה בריאה, היגיינית ובטוחה.

אנו שומרים על זכויות העובדים ופועלים לקידום סביבת עבודה מכבדת ונקייה מאיומים, מהתעמרות, מהטרדות, מהצקות או מאלימות מכל סוג שהוא ומכל סיבה שהיא, כגון אמונה דתית, מוצא, מגדר, נכות, מנהגים או מעמד. אנו מגנים כל גילוי של הטרדה או הפחדה, ומתחייבים לפעול על-מנת למגר תופעות אלה.

אנו פועלים לקידום תרבות וסביבת עבודה מגוונת ומכילה; לפיתוח מודעות לשונה, ליצירת שוויון הזדמנויות לכלל האוכלוסייה, ולקידום סביבה נגישה ומותאמת לאוכלוסיות יעד מגוונות כגון נשים, חרדים, בני העדה האתיופית, בני מינוטים, ואנשים עם מוגבלות.

שמירה על צנעת הפרט

אנו מכבדים את הזכות לפרטיות של כל אדם ומקפידים לשמור על צנעת הפרט, הן לגבי עובדינו והן לגבי לקוחותינו וספקינו וכל גורם הנמצא איתנו בקשר. אנו נוקטים משנה זהירות בכל הנוגע לטיפול במידע אישי ובהפצתו לגורמים המורשים והנדרשים בלבד. אנו מקפידים על אבטחה והגנה על המידע האישי בסביבה הפיזית והממוחשבת.

לבוש הולם

אנו מקפידים על הופעה ולבוש הולמים, המכבדים אותנו ואת תפקידנו ומתחשבים בסביבתנו.

אחריות חברתית קהילתית

כחברה מובילה במשק, אנו רואים עצמנו חלק בלתי נפרד מהקהילה. לפיכך, אנו מאמינים בקיום שיח שוטף עם הקהילה ומטפחים שותפות ומעורבות חברתית. אנו מקדמים פעילות מול מגוון קהלים וגילאים בתחומי החינוך, המדע, הבטיחות, הבריאות, איכות הסביבה, תרבות ואומנות, חילוץ והצלה, וכן בתחומים נוספים. פעילות זו מבטאת את מחויבותנו לעשייה קהילתית, הנובעת מתוך המודעות לנוכחותנו הבולטת בסביבה ובנוף בהם אנו פועלים.

אנו קשובים לצרכיהן של אוכלוסיות מיוחדות וחלשות, מסייעים ותומכים בהן. אנו פועלים ליצירת אקלים וסביבת עבודה המאפשרים שוויון הזדמנויות בתהליכי הגיוס וההעסקה של אוכלוסיות אלה. אנו פועלים לשיפור הנגישות לשירותי החברה ולאתריה.



מחוייבים למקצוענות ומצוינות יוזמה | להט עשייה | בטיחות



אנו בחברת החשמל חותרים להיות הטובים ביותר במה שאנחנו עושים, ורואים ביוזמה ובלהט העשייה מרכיבים חיוניים בהשגת יעדינו.

אנו פועלים לפי מיטב שיקול הדעת המקצועי והעסקי, מעודדים שאיפה למצוינות ומתמידים במאמצינו לשפר את איכות הביצועים, מתוך נאמנות לחברה ודאגה לשימור המוניטין שלה. אנו מפיקים לקחים מכישלונות, כמו גם מהצלחות, ושואפים למציאת פתרונות לבעיות שמתעוררות.

אנו שמים דגש על התעדכנות והשתלמות מקצועית בתחומי פעילותנו, על-מנת להמשיך להיות חברה מובילה בידע ובטכנולוגיות בתחומי עיסוקה.

טיפול ההון האנושי וקידום גיוון תעסוקתי

עובדי חברת החשמל הינם מקור כוחה של החברה. מתוך הכרה בכך, אנו מחוייבים לפיתוחם ופועלים למיצוי יכולותיהם וביצועיהם, תוך הקפדה על שוויון הזדמנויות. אנו מקדמים גיוון תעסוקתי, תוך הקפדה על איכות ומקצוענות. אנו פועלים לניהול ושימור הידע שהצטבר בחברה, ומשתפים את הממונים עלינו, את עמיתינו ואת עובדינו בידע ובניסיון שרכשנו במהלך שנות עבודתנו. אנו זוקפים לזכותם של העובדים את ההכרה וההערכה להן הם ראויים בגין עבודה שביצעו. אנו רואים חשיבות במתן קבלה של משוב שוטף, כן וישיר לגבי עבודתנו.

בטיחות

אנו רואים חשיבות עליונה בשמירה על כללי הבטיחות ובקיום סביבה בטיחותית לכלל הציבור, ללקוחות החברה ולעובדיה. אנו נמנעים מחשיפה לסיכון, ונוקטים משנה זהירות בביצוע פעולות שיש בהן סיכון אפשרי. אנו רואים חשיבות בהבטחת התנאים הפיזיים המאפשרים את ביצוע העבודה בצורה בטוחה ככל האפשר, ובדיווח על כל ליקוי, תאונה או כמעט תאונה.





הקוד האתי הלכה למעשה

בכל תחומי פעילותנו קיימים חוקים, תקנות, נהלים והנחיות התקפים במקום העבודה. הקוד האתי אינו בא להחליף את כל אלה, אלא להוסיף עליהם. מומלץ לקרוא את הקוד בעיון ולשוחח עליו בפתיחות עם חבריכם ועם הממונים עליכם.

חברת החשמל פועלת להטמעה וליישום של ערכי הקוד האתי באמצעות הסברה, חינוך ובקרה. אנו מצפים מכל אחת ואחד מאיתנו, ובמיוחד ממנהלים ודירקטורים, לתת דוגמה אישית לקיום הקוד, לחנך לשמירתו ולדאוג ליישומו ולמניעת הפרתו. הנהלת החברה תיקח בחשבון את מידת ההתנהלות לפי כללי הקוד על-ידי מנהלים ועובדים, בבואה לקבל החלטות לגביהם.

אנחנו מפעילים מנגנונים נגישים להיוועצות ולדיווח על ליקויים וחריגות מהקוד, תוך שמירה על דיסקרטיות והגנה על העובד הפונה. לא ננקוט פעולה כנגד מי שדיווח בתום לב על חריגה מכללי הקוד. אם יש לכם הערות והצעות להוספה ולשינויים בקוד - אנא הפנו אותן לממונה האתיקה.

התמודדות עם דילמה אתית

הקוד האתי איננו נותן תשובה לכל מצב בו אנו עשויים להיתקל במסגרת העבודה. לעתים, עשויים העקרונות המופיעים בקוד להוביל לדרכי פעולה שונות, ומציאת האיזון הנכון ביניהם אינה קלה.

אם אתם מתלבטים בנוגע לדרך שבה עליכם להתנהג במקרה שלפניכם, היעזרו ב"כללי האצבע" הבאים:

- אם המקרה היה הפוך, האם הייתם רוצים שיתייחסו לזכויותיכם, לכבודכם, לכספכם או לרכושכם, באותו אופן בו אתם עומדים לנהוג כלפי אחרים?
- האם תרגישו בנוח אם דרך ההתנהגות שלכם תפורסם ותיוודע ברבים? האם ישבחו אתכם ואת החברה בזכותה, או שמא יבקרו אתכם?
- האם תוכלו לישון טוב בלילה לאחר החלטתכם?

אתם יכולים להיעזר גם בחוברת הדילמות שבאתר האתיקה. החוברת מבהירה כיצד ניתן להתמודד עם דילמות בנושאים שונים, שעשויות להתעורר במהלך העבודה.

עיקרון בסיסי שיכול להנחות אותנו כאשר אין בקוד, בנהלים או בדין התייחסות ברורה למקרה שלפנינו, הוא הכלל שטבע הלל הזקן: "מה ששנוא עליך, אל תעשה לחברך".

כאשר אתם מתמודדים עם דילמה אתית או סבורים כי פעולות מסוימות שבוצעו או עומדות להתבצע עלולות לעמוד בסתירה לערכי הקוד*, באפשרותכם לפנות אל:

- הדרגים הממונים
 - נאמן האתיקה או חבר פורום האתיקה היחידתי
 - ממונה האתיקה בחברה
 - מוקד הפניות האינטרא-נטי שבאתר האתיקה, או כתובת דוא"ל ethics@iec.co.il. הטיפול בפניות יבוצע על-ידי הנציגים שמונו מקרב חברי צוות ההיגוי ליישום הקוד האתי. הפניות תיבדקנה תוך שמירה על כבודו ופרטיותו של הפונה.
- *פניות בנוגע למינהל תקין ו/או לחריגה מנהלים, יש להפנות אל המבקר הפנימי, לנציב התלונות ו/או למחלקת משאבי אנוש, לפי העניין.





נספח | כללי אתיקה במרחב הדיגיטלי

מבוא

המרחב הדיגיטלי בכלל, וערוצי המדיה החברתיים בפרט - כגון פייסבוק, יוטיוב, פורומים, בלוגים, פורטלים, ווטסאפ, אינסטגרם, דואר אלקטרוני ואמצעי תקשורת דומים - שינו את האופן שבו אנחנו מתקשרים בינינו בתוך חברת החשמל, ואת צורת התקשורת שלנו עם הציבור, הלקוחות, הספקים וגורמים חיצוניים אחרים.

המהירות הגבוהה, קלות ההפצה, ריבוי המשתתפים והנגישות הגלובאלית למידע המתפרסם בכלים הטכנולוגיים החדשים - כל אלה עלולים ליצור תחושה של הימצאות במרחב ללא גבולות, בו הכל אפשרי ומותר. במיוחד בתנאים אלה, אנו נדרשים לדאוג לכך שהרשת תהיה מקום שבו מתקיים שיח באווירה נעימה, ולהקפיד שלא להפיץ מידע חסוי או רגיש. כל אחד מאיתנו, בהשקעה מועטה של תשומת לב ושיקול דעת, יכול לתרום לכך.

חברת החשמל מכירה ביתרונות ובתועלות של העולם הדיגיטלי, אך ערה גם לסיכונים הכרוכים בו. חשוב שנהיה ערים לכך שלפעילות עובדי החברה ברשת עלולות להיות השלכות על קשריהם עם עובדים אחרים, על תדמית החברה וגם על יחסיה העסקיים אל מול לקוחות, ספקים, יועצים וגורמים אחרים. לפיכך פיתחנו כללים, שיעזרו וינחו אותנו להשתמש בצורה אחראית ומושכלת בערוצי התקשורת הדיגיטליים.

תחולה

כללים אלה מתייחסים להתנהגותנו במרחב הדיגיטלי על כל שימושיו, הן במסגרת העבודה והן במסגרת פרטית.

שמירת הכללים, הנהלים והחוקים

על אף שנראה כאילו במרחב הדיגיטלי "הכל מותר", הפעילות בכל ערוץ במרחב הדיגיטלי - ובכלל זה ברשתות החברתיות - כפופה לכללים, לנהלים ולתנאי השימוש של אותו ערוץ (חשוב לקוראם ולהכיר אותם), וכן לחוקי המדינה בה הוא פועל ולחוקי מדינת ישראל. בפעילותנו במרחב הדיגיטלי יש להישמע גם לנוהלי החברה.

עלינו לזכור כי בכל זמן נתון ניתן להשתמש נגדנו (או נגד החברה - במצב בו הפרסום בוצע במסגרת תפקיד בשם החברה) במידע אותו פרסמנו - בעבירות של הוצאת דיבה, לשון הרע, פגיעה בפרטיות, עבירה על דיני ניירות ערך (בעניין איסור פרסום של מידע מהותי בטרם פורסם במג"א*), משלוח דואר זבל ועוד.

חוקי המדינה תקפים גם לגבי שימוש ב"שם בדוי", ותמיד ניתן לאתר בקלות יחסית את מפרסם המידע.

* מערכת גילוי נאות אלקטרוני

אחריות

אנחנו אחראים לתכנים שאנו כותבים ו/או מפרסמים, גם כשמדובר בעולם הדיגיטלי. ערוצי המדיה החברתיים הם מרחבים ציבוריים, ועלינו לצאת מתוך הנחה שכל מה שמופיע ברשת גלוי לעיני כל, בכל מקום. תוכן שפרסמנו יישמר לאורך זמן, ועשוי להיות נגיש לקהל רחב בתוך ו/או מחוץ לחברה, גם אם השתמשנו בהגדרות של פרטיות שערוצים אלה מאפשרים.

אנו מפעילים שיקול דעת בבחירת הנמענים של הודעותינו בדואר האלקטרוני ו/או ברשתות החברתיות, כפי שיפורט בהמשך בטבלת "אפשרויות נפוצות להפצת מידע ומשמעויותיהן".

יושר וישרה

אנו משתדלים ומחוייבים לדיוק ולאמת במה שאנו כותבים, על-מנת שלא להטעות ולא לגרום נזק לעצמנו או לחברה. אנו מקדישים מחשבה טרם הפרסום, וכאשר איננו בטוחים - לא נפרסם.

כאשר אנו מגיבים או מתייחסים בערוצי המדיה החברתיים לעניין הנוגע לחברת החשמל, אנו מציינים את עובדת היותנו עובדי חברה. עם זאת, כל עוד תגובה זו איננה נעשית בתוקף תפקיד רשמי מטעם החברה, נדגיש כי אנו מדברים אך ורק בשם עצמנו ואיננו מייצגים את עמדת החברה.

אנו נמנעים ככל האפשר מיצירת קשרים העלולים להעמיד אותנו במצב של ניגוד עניינים, וגם ממצבים העלולים להיראות כניגוד עניינים ואף לגרום נזק לחברה או לתדמיתה ולחשוק אותה לתביעות משפטיות. בכל מצב בו מתעורר חשש לניגוד עניינים, אנו פונים לקבלת הנחיות הממונים.

אם בעקבות פעילותנו ברשת מופנות אלינו או מתעוררות אצלנו שאלות לגבי פעילות החברה, אנו מפנים אותן אל הגורמים המוסמכים בחברה ו/או לעמודים הרלוונטיים ברשתות החברתיות, המספקים מענה רשמי לנושאים אלה.

כבוד הדדי

אנו מקיימים שיח מתוך כבוד הדדי, אחריות ואיפוק.

אנו שומרים על שפה נקייה, ראויה ומכבדת, אדיבה ומקצועית, ונמנעים מלהתייחס בצורה פוגעת או שלילית לעובדי החברה, ללקוחות, לספקים או לגורמים אחרים.

הגנה על הפרטיות

אנו שומרים על פרטיותנו במידה שמתאימה לנו. אנו זהירים לגבי איזה מידע אישי אנחנו מעוניינים לשתף ברשת.

אנו שומרים על פרטיותם של בני השיח שלנו ושל עובדים וגורמים אחרים.

הגנה על מידע החברה

אנו נמנעים מלפרסם תכנים חסויים, רגישים או סודיים לגבי חברת החשמל, עובדיה, לקוחותיה או ספקיה, או כל מידע חסוי אחר המצוי במערכות המידע של החברה או במאגרי מידע אחרים של החברה.

אנו נמנעים מהפצת מידע פנימי ללא אישור מתאים. אנו נשמעים להוראות החברה בעניין אבטחת המידע.

אפשרויות נפוצות להפצת מידע ומשמעויותיהן (במרחב הדיגיטלי)

שיקול דעת ראוי	נמענים	אפשרות
משלוח מסר פרטי לנמען אחד	נמען אחד ששלח אליי הודעה	השב (Reply)
האם נדרשת למסר תפוצה רחבה?	כל השמות בשורות "אל" ו"עותק" (To, CC)	השב לכולם (Reply All)
העברת המידע הלאה - רצוי לבקש אישור משותפי ההתכתבות עד כה	נמענים חדשים	העבר (Forward)
האם נדרשת למסר תפוצה רחבה? האם ישנן רגישויות תרבותיות, ארגוניות או אחרות?	כל עוקבי המוען בהתאם להגדרות הפרטיות	העלאת הודעה (Post, tweet)
האם נדרש מסר פומבי? האם ישנן רגישויות תרבותיות, ארגוניות או אחרות?	כל עוקבי המוען והנמען בהתאם להגדרות הפרטיות	הערה/תגובה (Comment)
המידע יפורסם מטעמך - האם תעמוד מאחורי הדברים?	כל עוקבי המוען והנמען בהתאם להגדרות הפרטיות	שתף (Share)
העדפתך תהיה גלויה - האם תעמוד מאחורי הדברים?	כל עוקבי המוען והנמען בהתאם להגדרות הפרטיות	אהבתי (Like)

לסיום

במרחב הדיגיטלי אנחנו לא לבד! גם כאשר נדמה שמדובר בקבוצה פרטית, התבטאויות עשויות להישמר ולהגיע בלחיצת כפתור לתפוצה רחבה ולמקומות שלא התכווננו שיגיעו אליהם. לכן יש לשמור על הכללים גם בקבוצות פרטיות/פנימיות.

למי לפנות?

אם יש לכם שאלות או ספקות כיצד לפעול, תוכלו לפנות - בהתאם לעניין - לממונה הישיר, ליחידה המשפטית, לממונה על תקשורת מקוונת, למחלקת אבטחת מידע ורשת, לממונה על מניעת הטרדה מינית, למערך האתיקה או לגורם מוסמך אחר בחברה.



- הקוד האתי הינו מסמך פנימי של חברת החשמל, ואינו יוצר עילה או מקנה זכות או תרופה לכל אדם או גוף אחר. הקוד אינו חלק מחוזה ההעסקה או ההתקשרות של החברה, ואינו משנה את סטאטוס ההעסקה של איש.
- המסמך כתוב בלשון זכר, אך מיועד לעובדות ולעובדים כאחד.