



הקוד האתי

נקה
ניהול
מערכת
החשמל





תוכן עניינים

15	14	10	8	6	4
תחזוקה וריענון	היועצות דיווח ובקרה	ערכי החברה	מבוא	דבר המנכ"ל	דבר היו"ר

דבר היו"ר



אלוף (במיל') סמי תורג'מן
יו"ר הדירקטוריון

הקוד האתי של החברה מבוסס על החוק והרישיון לניהול המערכת, אך ייחודו נובע מ"סיבת הסיבות" להקמת מנהל המערכת, חברה הפועלת במומחיות באובייקטיביות ובשקיפות לטובת משק החשמל ולטובת הצרכן.

היסודות הונחו בפעולתו של איש אחד, פנחס רוטנברג, שלפני 100 שנים ראה בחשמול הארץ שליחות, אתגר מקצועי ועם הרבה תעוזה ונחישות הצליח.

הקוד האתי מהווה את המצפן הערכי של החברה שנכסיה הם אנשיה, הידע המקצועי (המומחיות) והציווי לפעול לטובת המשק והצרכן. אלה עקרונות וכללים שיאפשרו לחברה לממש את החזון שלה, לשמור על ערכיה כארגון, לבסס את מעמדה כמנהל המערכת ולשמור על יקר האדם.

בעת הנוכחית, בה אנו עדים לשינויים מרחיקי לכת במשק האנרגיה, הקוד האתי, בהיבטים המקצועיים שלו, מהווה למעשה אמנה חברתית על פיה המשק והציבור נותנים את אמונם באנשי מנהל המערכת שיקדישו את יכולתם ידיעתם והמידע שברשותם לטובת המשק ולרווחת הציבור, ואילו עובדי ומנהלי חברה ניהול מערכת החשמל מתחייבים לממש את הקוד האתי הלכה למעשה, להתנהל על פי, ולהבטיח שההחלטות שיתקבלו על ידם וישפיעו על המדיניות הממשלתית, יהיו לתועלת המשק, וכי טובת הציבור תגבר על כל שיקול אחר.

האתיקה המקצועית שלנו תזכה לדיון מתמיד, פנימי וחיצוני, כי בעשייתנו אנו משפיעים על כל אזרח במדינת ישראל כיום ובעתיד הקרוב והרחוק, משפיעים על החברות בתחום האנרגיה, על כלכלת המדינה ועל הביטחון האנרגטי שלה בשגרה ובחרום.

אנחנו מייחסים ערך רב להגדלת השקיפות בניהול המערכת, משלוש סיבות עיקריות:

1. השקיפות מחייבת אותנו לקיים תהליך סדור, מקצועי ומנומק מה שמטייב את ההחלטה - "רואים שקוף רואים נקי"
 2. השקיפות נוסכת ביטחון במשקיעים ומעודדת תחרות.
 3. השקיפות ושיתוף המידע יאפשרו ל"אומת הסטרטאפ" להשתלב ולהגביר את החדשנות במשק החשמל בישראל.
- המדיניות שלנו היא לספק את כל המידע האפשרי ובאופן יזום מלבד סודיות נתונים הנובעת משיקולים מסחריים או ביטחוניים.
- הדירקטוריון מצפה כי כל עובד ועובדת מנהל ומנהלת, ישכילו להטמיע את הערכים בקוד האתי, וישמשו את העובד והמנהל בעבודתו השוטפת, וכי תוכנם יהווה חלק בלתי נפרד מתהליך הקליטה וההכשרה של עובדים חדשים.
- הדירקטוריון מאמץ קוד זה כדי לעודד התנהגות ישרה ואתית, ומצפה מהנהלת החברה להטמעה, לדוגמא אישית, ולאכיפה עקבית של הקוד.



דבר המנכ"ל



שאול גולדשטיין
מנכ"ל החברה

כשיש חוק מדוע צריך 'קוד אתי'? למה החוק לא מספיק.

אומרת התורה "שופטים ושוטרים תיתן לך בכל שעריך" (דברים). ואומר השל"ה שיש כאן רמז מוסרי – לכל אדם 'שערי כניסה' בדמות האוזניים, הפה, האף ועוד 'ועל אלו השערים ישים האדם לעצמו שופטים ושוטרים, כלומר שישפוט את עצמו תמיד'. האם באמת אדם יכול לראות חסרונות עצמו? אומרת הגמרא ש'אין אדם מתיר עצמו מבית האסורים'. אדם צריך מראה חיצונית שתגלה לו איך הוא נראה. לא מספיקה התבוננות עצמית פנימה מחשש שאדם יהיה עיוור לפגעי עצמו.

החוק קובע בין אסור למותר. קוד אתי מבדיל בין 'ראוי' ל'לא ראוי'. ולכן הקביעות בקוד אתי הרבה יותר סובייקטיביות - המרחק בין ראוי ללא ראוי קטן מאשר בין מותר לאסור ומעורבים בו שיקולים אישיים לגיטימיים, תרבות, אופי ובחירה אישית.

בבואנו לקבוע קוד אתי איננו רוצים לצמצם את חופש ההתנהגות אלא במקומות בהם עלולים להיפגע אנשים וערכים.

חברת נגה היא חברה צעירה וקיבלה על עצמה תפקיד מוביל במשק החשמל עם מחויבות שירותית רחבה ולכן מצופה מעובדיה לשאוף לקוד התנהגות גבוה.

הנהלת החברה ועובדיה יעשו הכל לעמוד בציפיות הגבוהות הללו.



מבוא

נגה ניהול מערכת החשמל בע"מ היא חברה ממשלתית שהוקמה מכוח הרפורמה במשק החשמל. החברה פועלת על פי חוק ועל פי הרישיון שניתן לה על ידי רשות החשמל ושר האנרגיה.

החברה אחראית על האופטימיזציה של משק החשמל, ועוסקת בניהול מערכת החשמל, לרבות קביעת סדר הפעלת תחנות הכוח השונות, העמסת תחנות כח, תפעול מנגנוני סחר בחשמל, תכנון של רשת ההולכה ותכנון ארוך טווח במשק וכן על תפקוד משק החשמל בחרום בין היתר, כרשות הייעודית לכח, ועל הנגשת מידע רלוונטי.

חזון החברה

1. להוביל את הפיתוח והניהול של משק החשמל, בשגרה ובחירום, ואת הליכי השינוי במשק החשמל לכיוון תחרותיות וסחר הוגן ושוויוני.
2. להיות גוף בר סמכא בעל ראייה אינטגרטיבית הפועל בשקיפות, יושרה, ומחויבות לסביבה.
3. להיות חברה המטפחת אנשים, מאפשרת להם התקדמות וצמיחה, ודורשת מהם מומחיות.
4. להיות חברה המבטיחה אספקת חשמל אמינה ויעילה לתועלת המשק ולרווחת הציבור, תוך שימוש בכלים חדשניים מהמתקדמים בעולם.

ידי החברה מושתתת על מי שאנחנו ומגדירה את מי שאנחנו רוצים להיות. אנחנו רואים את עצמנו מחויבים לעמוד בסטנדרטים גבוהים מאלה שנקבעו בדיון. מטרת הקוד האתי, המבוסס על ערכים נבחרים, להיות כלי לסייע למנהלים ולעובדים בתהליך קבלת ההחלטות כיצד לפעול במקרים שבהם נדרש להפעיל שיקול דעת ולהתמודד עם דילמות אתיות המתעוררות בעבודתם, בבחירת אופן הפעולה הראוי והנכון כאשר הדיון והנהלים אינם נותנים את המענה הברור.

הקוד האתי חל על כל מנהלי ועובדי החברה והחברה מחויבת לפעול להטמעתו. אנחנו מקבלים על עצמנו את האחריות להכיר את הקוד האתי, להבין את הנאמר בו, לצעוד בדרך אותה הוא מתווה ולשמש דוגמא לאחרים. אנו מחויבים לדווח על הפרות של הקוד, החוק והנחיות אחרות של החברה.

עקרונות הקוד האתי מבססים את נורמות ההתנהגות הראויות, גם מעבר לנדרש בדיון, הם משקפים את ערכי החברה ויהוו אבן יסוד בתרבות הארגונית שלה.

אנו כחברה מחויבים ללמוד ולשפר את התנהלותנו כל הזמן. במסגרת זו, ננסה לעדכן גם את הקוד האתי של החברה.

במסמך זה מוגש הקוד האתי של החברה, המהווה את תעודת הזהות הערכית של החברה. הקוד האתי נועד לשמש מצפן ערכי שמנהלי ועובדי חברת נגה מאמצים כדי לקבוע את נורמות ההתנהגות הראויות, גם מעבר לנדרש בדיון בפעילותם היום-יומית ובאופן קבלת החלטות כלפי פנים וכלפי חוץ. מטרתו לשמש מפת דרכים לכלל העובדים, על בסיס ערכי החברה שלה ולהוות אבן יסוד בתרבות הארגונית שלה, ולהוות מצפן להתנהגות רצויה על ידי עובדי החברה ומנהליה (וגם ספקים, קבלנים ויועצים הפועלים מטעמה) וליצירת יחסים הוגנים עם כל מחזיקי העניין (כגון: לקוחות, יצרנים, צרכנים, ספקים, ספקי שירות חיוני במשק החשמל, עובדים, קהילה, רשויות, ומשרדי ממשלה), ולעודד קיום דיאלוג הוגן, מפרה ומסייע לחברה להגשים את מטרותיה ויעדיה.

ציות לחוק הוא תנאי הכרחי להתנהלות אתית. אנו, בחברת נגה, רואים את עצמנו מחויבים לעמוד בסטנדרטים גבוהים מאלו שנקבעו בתקנות ובחוקים החלים על פעילותנו.

אתיקה הינה מושג הנמצא מעבר לחוק. החוק קובע מהי התנהגות מותרת ומהי התנהגות אסורה. האתיקה קובעת מהי התנהגות ראויה ומהי התנהגות שאינה ראויה. האתיקה של נגה מעוצבת ומתאמת על

הערכים הנבחרים של חברת ניהול מערכת החשמל בישראל (נגה)

העקרונות האתיים שאובים מערכים שפעולה לאורם תקדם את הגשמת החזון ומטרות החברה. עקרונות אלה מנחים את כל מנהלי ועובדי החברה, המחויבים לתרגם אותם למעשים, להחלטות ולפעולות.

1. ערכי ליבה

שליחות לאומית מנהלי ועובדי החברה יפעלו במסירות באחריות ומחויבות לתפקיד מתוך הבנה של ייחודיות תחומי הפעילות של החברה, וחשיבותם לתפקוד המדינה בשגרה ובחירום.

יוזמה מנהלי ועובדי החברה יפעלו לקידום רעיונות חדשים ופורצי דרך בפיתוח מערכת החשמל, ובגישה יוזמת ומשפיעה בממשק עם גורמי הממשל ועם הסביבה העסקית במימוש ההשתנות של משק החשמל.

הוגנות מנהלי ועובדי החברה ינהגו בהגינות ובשוויון כלפי כלל השחקנים בממשק החשמל, ויקפידו על כללי תחרות הוגנת וסחר הוגן ושוויוני.

מקצועיות מנהלי ועובדי החברה ישאפו להיות בחזית הידע המקצועי בתחומם, יקבלו החלטות בהתאם לקריטריונים מקצועיים וענייניים, ויפעלו לייעול ושיפור מתמיד של תהליכי העבודה. כל זאת, לשם השאת ערך לציבור לאורך זמן.

שקיפות במטרה לקדם תחרות הוגנת ומיטבית בין כלל השחקנים בממשק, החברה תפרסם, ככל הניתן, את הנתונים הרלוונטיים (בכפוף לדיון, למעט נתונים בעלי חסיון בטחוני, פרטי/אישי או מסחרי שחלה מניעה או מגבלה על פרסומם). מנהלי ועובדי החברה מחויבים לשמור על סודיות הנתונים, המצויים בחברה, שאינם ניתנים לפרסום.

שותפות מנהלי ועובדי החברה יפעלו בפתיחות ובשקיפות בתוך ובין יחידות החברה, עם בעלי העניין בממשק ועם הציבור.

2. מעגלי השפעה

אחריות סביבתית מנהלי ועובדי החברה יאמצו ככל הניתן אמות מידה סביבתיות מתקדמות, בתפיסה של "אחריות רב דורית", בכל הרמות ובכל תחומי פעילות החברה: בתכנון ותפעול משק החשמל ובפעילות החברה. זאת, תוך בחינת משמעויות עלות-תועלת.

אחריות קהילתית מנהלי ועובדי החברה יהיו מעורבים בקידום הקהילה המקצועית (בתחום האנרגיה בכלל ובתחום הנדסת חשמל בפרט) על ידי: יצירת שיתופי פעולה מחקריים, חברות בקהילת מנהלי המערכת בעולם ותמיכה מקצועית, מקדמת וביקורתית, של יזמים הקשורים בממשק החשמל והאנרגיה.

אחריות חברתית מנהלי החברה יעודדו את העובדים להיות מעורבים בפרויקטים חברתיים, ביוזמתם או ביוזמת החברה.

3. החברה בנויה על יקר האדם

כבוד האדם מנהלי ועובדי החברה יראו את כבוד האדם ואהבת האדם כערכים מרכזיים ויגלו דאגה, אמפטיה, אכפתיות רגישות והבנה לצרכי הפרט. מנהלי ועובדי החברה יפעלו לכיבוד את הדת, התרבות, המגדר, השפה, והנטייה המינית, לשמירה על איזון בין עבודה לחיי משפחה. לפיתוח המודעות לתקשורת מכבדת, ויקפידו על הופעה, התנהגות וייצוג מכובד של הארגון כלפי פנים וכלפי חוץ לרבות ברשתות חברתיות.

טיפול ההון האנושי מנהלי החברה יפעלו לטיפול הכישורים של עובדיה, יבנו מסלולי התפתחות שיענו על הצורך של העובדים במימוש עצמי, יישמרו מוקדי ידע, ויעודדו את ההתפתחות האישית והמקצועית של עובדי החברה. מנהלי החברה ידאגו לרווחת העובדים וייצרו סביבת עבודה מכבדת.

מנהלי החברה יתנו הזדמנות לכל עובד להביא לידי ביטוי את כישוריו, את רעיונותיו ואת יכולותיו תוך מתן הזדמנויות לשילוב בדיונים חוצי חברה.

מנהלי החברה יכבדו את זכות היוצר של כל הכבוד ויבטאו זאת.

שוויון הזדמנויות בעבודה והכלה לחברה מחויבות איתנה למתן הזדמנות שווה בכל היבטי התעסוקה, וכן איסור מוחלט של כל אפליה מכל סוג שהוא. מנהלים בחברה יבססו את ההחלטות הקשורות להיבטי העסקה על הצרכים של החברה, כישורי תפקיד, יכולות ותחום ההתמחות של העובדים.

גיוון תעסוקתי מנהלי החברה יפעלו להעשיר את הגיוון ואת השונות האנושית בחברה לפי הגוונים הקיימים בחברה הישראלית.

הגנה על פרטיות עובדי ומנהלי החברה יקפידו על שמירת ואבטחת המידע האישי המצוי בחברה.

4. טוהר המידות

קיום הוראות הדין - מנהלי ועובדי החברה מחויבים לקיים את כל הדינים החלים עליהם ו/או על החברה ולהימנע מכל פעילות בלתי חוקית.

יושר ויושרה מנהלי ועובדי החברה ינהגו באופן מעורר אמון, בענווה מקצועית, ללא משוא פנים וימנעו ממצבים בהם הם עשויים להימצא בניגוד עניינים, מתוך אחריות ונאמנות לאינטרס הציבורי.

דיוק בדיווח מנהלי ועובדי החברה מחויבים להקפיד על דיווח אמין, מדויק ומלא בכל הקשור לפעילותם. במסגרת זו חלה על העובד החובה לדווח בשקיפות מלאה, ולמסור בצורה מלאה כל נתון שאליו יידרש בתוך החברה.

מניעת שוחד ושחיתות החברה מחויבת לפעול בהתאם לעקרונות מחמירים של אתיקה ומניעת שחיתות. מנהלי ועובדי החברה ימנעו מקבלת טובות הנאה ו/או מתנות מגורמים עימם קשורה החברה,

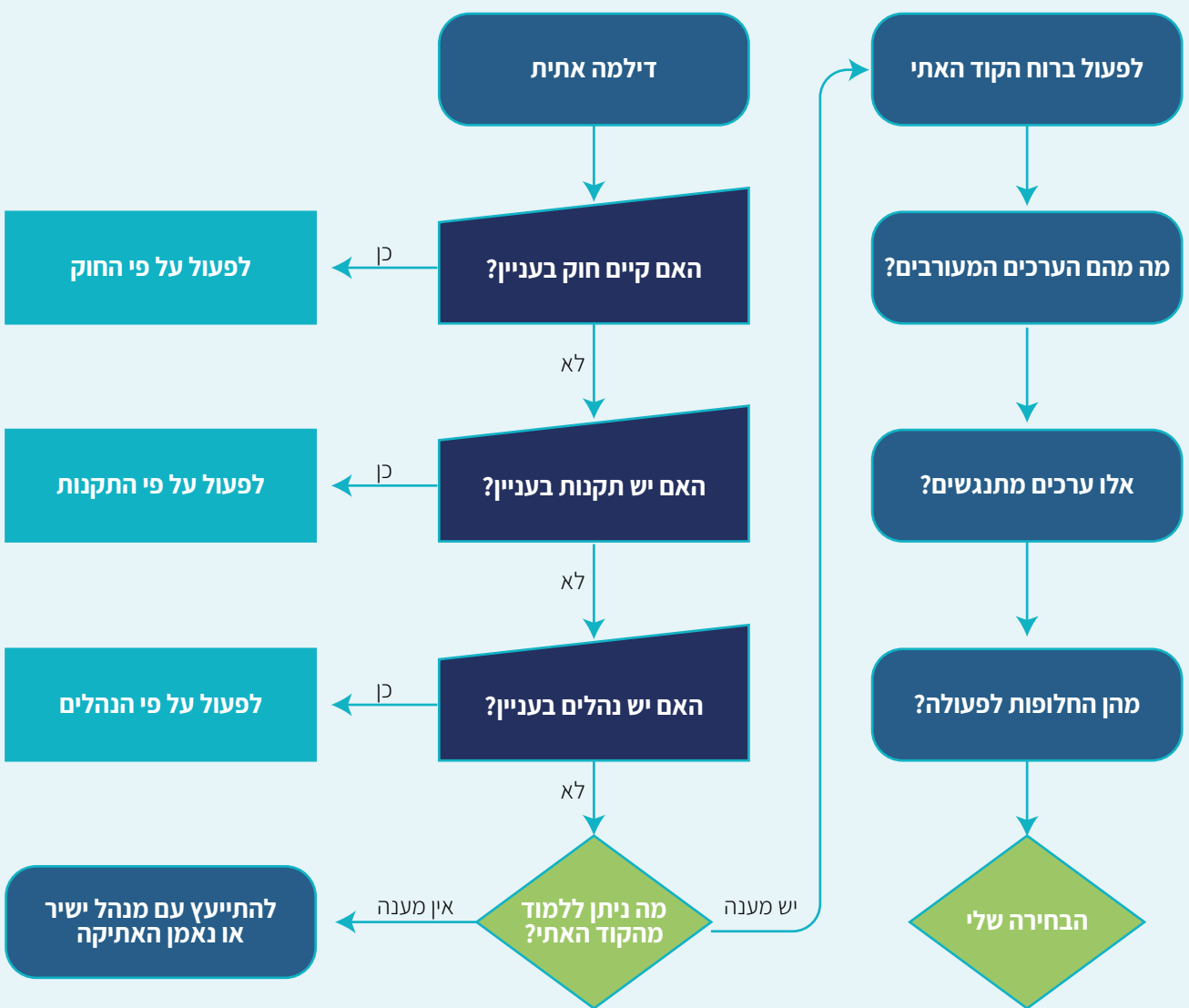
למעט מתנות סמליות מקובלות בעלות ערך כספי נמוך, הניתנות לסיווג כיחסי ציבור ו/או קידום מכירות. בכל פעילות עם יזמים במשק האנרגיה, יצרנים או ספקים, מנהלי ועובדי החברה מחויבים להיות ערניים לכל התנהגות שעשויה להצביע על הפרה אפשרית של ההוראות למניעת שוחד ושחיתות ולדווח באופן מידי לממונה על הקוד האתי או ליועמ"ש של החברה.

התמודדות עם דילמה

על מנת להבהיר את ההתנהלות במקרים שונים נבקש להציג את דרכי ההתנהלות הרצויות במקרה של דילמות אתיות.

הקוד האתי מבוסס על ערכים נבחרים אשר מכוונים את ההתנהגות הרצויה. כאשר נוצרת התנגשות בין שני ערכים נבחרים או יותר, אנו עומדים בפני דילמה אתית, וצריכים להחליט אלו ערכים מועדפים במקרה שעומד לפנינו.

דילמה היא מצב של התלבטות פנימית בה צריך לבחור בין שתי חלופות או יותר. כל חלופה היא לגיטימית וכל חלופה מייצגת ערך חשוב בעבור המתלבט. דילמה אתית היא מצב בו קיימת התנגשות בין ערכים, ויש צורך בבחירת דרך פעולה אחת שאינה יכולה להכיל את כל הערכים המתנגשים.





היועצות דיווח ובקרה

מטבע הדברים, לא לכל שאלה או התמודדות קיים מענה קל וברור. לשם כך, כאשר מתמודדים עם דילמה אתית או סבורים כי פעולות מסוימות שבוצעו או עומדות להתבצע עלולות לעמוד בסתירה לערכי הקוד האתי, ניתן לפנות אל:

1. הדרגים הממונים
2. נאמני האתיקה או נציגי וועדת האתיקה
3. הממונה על האתיקה בחברה
4. מוקד פניות באתר ההחברה

מנגנונים אלו עומדים לרשות מנהלי החברה ועובדיה להתייעצות ודיווח. על כל אחד מהעובדים מוטלת האחריות לקרוא, להבין ולפעול בהתאם להוראות הקוד האתי ולדווח על הפרות של הקוד, החוק והנחיות אחרות של החברה.

תחזוקה וריענון

הקוד האתי שעוצב והותאם לחברת ניהול המערכת צריך גם הוא לעמוד באמות המידה והערכים שלאורם נכתב. למידה ושיפור עצמי מתמיד יהיו חלק בלתי נפרד ממנו.

הקוד האתי ייבחן תדיר בהתאם לניסיון המצטבר, לפניות ולדילמות שיועלו על ידי מנהלי ועובדי החברה.



נגה - ניהול מערכת החשמל בע"מ
מרכז קסטרא, רח' פלימן 8, חיפה
www.noga-iso.co.il

נובמבר 2023

מטעמי נוחות הקוד מנוסח בלשון זכר אך מופנה לכלל עובדי החברה.