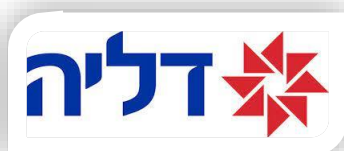


קוד אתי קבוצת דליה חברות אנרגיה

חשמל אחד קדימה



תוכן עניינים

3	מבוא
4	ערכי הליבה של הארגון
4	ציות לחוק
5	מחויבות החברה כלפי עובדיה
5	כיבוד זכויות עובדים
5	סביבת עבודה
5	גיוון והכלה
6	הגהה ובטיחות בעבודה
6	תרומה לקהילה
7	מחויבות העובדים כלפי החברה
7	ניגוד עניינים
7	שוחד וטובות הנאה
7	נכסי החברה
8	מידע סודי
8	התנהלות אל מול לקוחות
9	התנהלות אל מול ספקים, קבלנים וגורמים שלישיים
9	מתחרים
9	קיימות
10	יישום הקוד האתי

מבוא

דליה חברות אנרגיה בע"מ וחברות הבנות שלה (להלן: "החברה" או "דליה") עוסקות בייזום, רכש, הקמה והפעלה של יחידות ייצור חשמל בטכנולוגיה קונבנציונלית, וכן מתקני אגירה, ורכישה והספקת חשמל, והינן בעלות תחנות כוח פרטיות באתר צפית ובאתר אשכול אשר מספקות חשמל לחברת ניהול המערכת נגה, ללקוחות עסקיים וללקוחות ביתיים. החברה שמה לה למטרה להפיק אנרגיה באופן מיטבי ויעיל ביותר, תוך התחשבות בהיבטי סביבה וקיימות, וכן לספק את החשמל ללקוחותיה באופן תחרותי והוגן תוך העברת מידע שתאפשר ללקוח לפעול להתייעלות אנרגטית וחסכון בעלויות החשמל שלו. כמו כן, פעילות החברה כוללת גם החזקה בנדל"ן להשקעה ופיתוח.

כחברה מובילה בתחום האנרגיה בישראל, דליה נושאת באחריות להוביל בסביבתה תרבות עסקית הנשענת על אמינות, תום לב, הגינות ויושרה מקצועית. החברה מקפידה לשמור על טוהר המידות במסגרת כלל פעילותה העסקית, וכן מחויבת לטפח קשרי עבודה מכבדים, מפרים ואמיצים לשם יצירת ערכים חברתיים משותפים.

החברה מכירה בחשיבותו של הקוד האתי בהיותו כלי מכוון ומנחה באשר לכללי ההתנהגות הראויים הנדרשים במסגרת פעילות החברה. החברה שואפת להתמיד ולקיים סטנדרטים אתיים גבוהים וסמוכה כי אלו אבני היסוד להצלחה, יציבות והמשכיות. התחומים בהם עוסק הקוד האתי הם רבים ומגוונים, אך אין הוא מכסה כל סוגיה העשויה לעלות כחלק מפעילותה של החברה.

הקוד האתי חל על כלל חברות הבנות, ועל עובדי החברה, ובכלל זה נושאי משרה ומנהלים.

עובדי החברה נדרשים בכל מקרה של הפרה או חשש להפרה לדווח בהקדם לידי עו"ד עילית יניב, הממונה על תחום האתיקה בחברה (להלן: "הממונה על תחום האתיקה") ובהתאם להוראות להלן. ניתן להיעזר בממונה על תחום האתיקה בחברה בכל מקרה בו נדרש ייעוץ אתי.

לחברה תוכניות אכיפה פנימיות בנושאים שונים: איכות סביבה בטיחות וגהות, ממשל תאגידי ודיני ניירות ערך, דיני תחרות וכללים למניעת הטרדה מינית. האמור בקוד אתי זה הינו בנוסף להוראות חוזי העבודה האישיים של העובדים, לנהלי החברה (כפי שיתעדכנו מעת לעת), להוראות תוכניות האכיפה הפנימית של החברה (כפי שיתעדכנו מעת לעת), וכן להוראות כל דין החלות על החברה ועובדיה.

יצוין כי הקוד האתי מופנה ומתייחס לנשים ולגברים כאחד, אך מנוסח בלשון זכר למען הנוחות בלבד.

ערכי ליבה של הארגון

המסגרת האתית של החברה מתבססת על מספר ערכי ליבה, כמפורט להלן:

1. **כבוד האדם** - מתן יחס שווה לכל אדם באשר הוא אדם. לנהוג בהוגנות והכלה כלפי סובבינו, תוך שמירה על צנעת הפרט.
2. **מקצועיות** - גילוי בקיאות בתחום העיסוק, תוך הרחבת הידע והעשרתו. ביצוע העבודה באופן אחראי ויסודי.
3. **שירות** - מחויבות למתן שירות מקצועי, יעיל ואיכותי ללקוחות ועמיתים.
4. **יושרה והגינות** - שמירה על יושר, שקיפות והגינות בעת עשיית עסקים, תוך ציות להוראות הדין.
5. **שותפות והדדיות** - עבודת צוות בין עם עובדי החברה ובין עם שותפינו העסקיים על מנת להשיא יחדיו יעדים והצלחות. קיום שיח אנושי שוטף ורגיש לצרכים של כלל המעורבים בפעילות.
6. **אחריות חברתית** - מחויבות לקהילה בה אנו פועלים, עידוד פעילות התנדבותית למען חוסן הקהילה.

ציות לחוק

דליה מחויבת לעמוד בהוראות הדין הרלוונטיות לפעילות העסקית של הארגון. החברה, על כלל נציגיה ושלוחיה, נדרשת לקיים באופן מלא את המוטל עליה מכוח הדין.

הפרה של מי מהוראות הדין, התקנות והכללים החלים על החברה, עלולה לחשוף את החברה להשלכות מהותיות כגון עיצומים כספיים, סנקציות פליליות ועוד.

מקום בו מתעוררת סוגיה משפטית הנכבם מוזמנים להתייעץ עם הממונה עליכם ו/או עם המחלקה המשפטית בחברה. כמו כן, ככל וישנו חשש אגב הפרה של הוראות הדין או נהלי החברה - יש לדווח על כך לאלתר ליועצת המשפטית של החברה.

יודגש כי אין בכללי הקוד האתי בכדי להחליף את חוקי המדינה, או כל דין אחר החל על החברה או על מי מעובדיה או נושאי המשרה שלה. כמו כן, אין בכללים אלה כדי לגרוע מהוראות כל חוק ואף לא ליתן לו פרשנות מוסמכת. עם זאת, כללי הקוד האתי מהווים חלק בלתי נפרד מכללי החברה והם חלים על כלל העובדים ללא יוצא מן הכלל.

מחויבות החברה כלפי עובדיה

כיבוד זכויות עובדים

עובדי החברה הינם המשאב החשוב והחיוני ביותר של החברה, וכן הכוח המניע לפעולה. החברה מחויבת לנהוג כלפי צרכי העובד בכבוד, בתום לב, בהגינות ובאנושיות.

- החברה מטפחת אקלים ארגוני אנושי, תוך יצירת שיח פתוח ומכבד, חופש דעה ומענה ליוזמות, צרכים ואתגרים.
- החברה מחויבת לכבד את זכויות האדם הבסיסיות של עובדיה, וכן עומדת בדרישות הדין הרלוונטיות ביחס לזכויות עובדים וחוקי המגן בתחום העבודה.
- החברה מקפידה על צנעת הפרט, ובכלל זה אבטחת המידע האישי של עובדיה.

סביבת עבודה

החברה שואפת לקיים תרבות ארגונית המחייבת שמירה על חירויות האדם לשם יצירת סביבה עבודה חופשית מכל סוג של הטרדה או פגיעה בלתי חוקית בזכויותיו.

- החברה מחויבת לקיים סביבת עבודה שוויונית ונקיה מאפליה על רקע מגדר, נטייה מינית, מעמד אישי, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, מוצא, מגבלה פיזית, השקפה פוליטית, וכל רקע אחר שאינו שוויוני.
- החברה מגנה הטרדה מכל סוג שהיא, ומחויבת לקיים סביבת עבודה חופשית מהטרדות על רקע תרבותי, דתי, מגדרי, מיני או אחר.
- החברה מחויבת לקיים סביבת עבודה בטוחה, חפה מאמירות פוגעניות כלפי עובדים וביניהם, מהתנהגות מאיימת או אלימה בין פיזית ובין מילולית.
- הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים ונוגדות את מדיניות החברה. בהתאם לתוכנית למניעת הטרדות מיניות בחברה, עובדי החברה יכולים לדווח לאלתר לממונה על מניעת הטרדה מינית בדליה או לממונה על מניעת הטרדה מינית באשכול אודות כל מקרה אשר לגביו קיים חשש להטרדה, אפליה או התנכלות.

גיוון והכלה

החברה מעודדת סביבת עבודה מגוונת ורואה בכך יתרון תחרותי אותו יש לשמר ולפתח.

- החברה מתחייבת להשקיע בקידום האפיק המקצועי של עובדיה לטווח הארוך, זאת תוך יצירת הזדמנויות ללמידה והעמקת הידע ע"י הכשרות מקצועיות והשתתפות במימון שכר לימוד אקדמי.

- החברה פועלת לקידום עובדים על בסיס ביצועים וכישורים הנבחנים לאורך זמן תוך התאמה לצרכי החברה.
- החברה דוגלת בשוויון הזדמנויות לכלל האוכלוסיות המגוונות הקיימות בחברה ללא כל משוא פנים.
- החברה מעודדת את עובדיה לפיתוח אישי, תוך יצירת מעטפת תמיכה ארגונית לאורך הקריירה.
- החברה שואפת לקיים גמישות במקום העבודה ובכך לייצר איזון בין הקריירה ובין החיים האישיים.
- החברה פועלת לשיפור תחושת השייכות של העובדים לחברה ע"י פעילויות רווחה חברתיות.
- החברה נוהגת באופן מתחשב בצרכי העובדים תוך גילוי רגישות בעתות משבר או מצוקה.

הגהה ובטיחות בעבודה

החברה מקפידה על בטיחות ובריאות עובדיה, וכן שואפת ליצור סביבת עבודה בטוחה תוך איתור סיכונים ומפגעים בטיחותיים ובריאותיים וטיפול מהיר בהסרת מפגעים אלו.

- החברה מקפידה לקיים את כל הוראות הדין, הנהלים וההנחיות הרלוונטיות לשמירה על בטיחות ובריאות העובדים.
- החברה מבצעת מבדקי בטיחות שוטפים באתרי תחנות הכוח של החברה ופועלת כל העת ליצירת תנאי עבודה בטוחים ותקינים לעובדים בהם, תוך השקעת המשאבים הנדרשים לכך. החברה דואגת לספק לכל עובד בתחנות הכוח את הציוד המגן הנדרש לשם ביצוע תפקידו בתנאי עבודה אופטימליים.
- החברה מקיימת הדרכות בטיחות דרך קבע לעובדי החברה הרלוונטיים, לרבות עובדי קבלן וספקים אשר נדרשים לבצע עבודות בתחנות הכוח. ההדרכות כוללות במסגרתן הדרכות בטיחות כלליות והדרכות בטיחות ספציפיות המותאמות לפי סביבת עבודה משתנה.
- עובדי החברה מחויבים לדווח לאלתר לממונה הבטיחות בעבודה של האתר הרלוונטי אודות כל מקרה אשר לגביו קיים חשש למפגע, תקלה או תאונה בתחומי הבטיחות והבריאות בחברה.

תרומה לקהילה

החברה שואפת לפעול למען הקהילה בה היא מתקיימת. החברה דוגלת בערכי נתינה, רעות ואחווה, וכל העת פועלת על מנת לבסס את החוסן של הקהילה והסביבה.

החברה תורמת מדי שנה לארגונים ללא מטרות רווח ועמותות העוסקים בתחומים שונים כגון, חינוך סביבתי, תרבות, רווחה, אוכלוסיות מוחלשות ועוד, והכל בהתאם לכללים שנקבעו על ידה.

מחויבות העובדים כלפי החברה

ניגוד עניינים

עובדי החברה יפעלו בתום לב וללא משוא פנים למען טובת החברה וימנעו מכל פעולה שיש בה משום ניגוד עניינים בין מילוי תפקידם בחברה ובין רווחתם האישית.

במהלך תקופת עבודתם בחברה:

- עובדי החברה ימנעו מלבצע כל פעולה שיש בה משום תחרות בפעילות החברה, וכן לא יעסקו מחוץ לכותלי החברה, בין במישרין ובין בעקיפין, בתחום פעילות החברה.
- עובדי החברה ימנעו מניצול הזדמנות עסקית של החברה, נכסיה או מעמדה לשם השאת טובות הנאה עבור עצמו או לאחר.
- עובדי החברה מחויבים לדווח לאלתר לממונים עליהם אודות כל מקרה אשר לגביו קיים להם עניין אישי ו/או קיים חשש ליצירת ניגוד עניינים עם תפקידם בחברה.

שומד וטובות הנאה

העובד ימנע משיקולים זרים בין אם לתועלת אישית שלו או למי בקרבתו, ויקפיד על טוהר המידות ושיקולים מקצועיים גרידא.

- עובדי החברה לא יציעו ו/או יקבלו מלקוח, ספק, נותן שירותים או כל גוף או אדם אחר טובת הנאה אישית, בין במישרין ובין בעקיפין. ובכלל זה טובת הנאה אינה רק תשלום כספי ממשי אלא גם דבר ערך שאינו בשווי כספי בדמות הבאים, בין היתר (הרשימה אינה סגורה):
 - ✓ נסיעות, מלונות, הצעות עבודה ומתנות.
 - ✓ העסקת בני משפחה שלא במסגרת תהליך גיוס רגיל.
 - ✓ חסויות או תרומות ללא הליכי בדיקה פורמאליים מכוח החברה.
- עובדי החברה רשאים לקבל או להציע רק מתנות סמליות וסבירות אשר הולמות את נסיבות המקרה (חגים, אירוע מיוחד וכד').
- עובדי החברה מחויבים לדווח לאלתר לממונים עליהם אודות כל מקרה בו קיים חשד לשומד או תמריץ בלתי חוקי.

נכסי החברה

החברה בעלת נכסים חומריים, ובכלל זה נכסים עסקיים ומסחריים.

- עובדי החברה לא יעשו שימוש לחוותם האישית בנכסי החברה, אלא אך שימוש לצורכי החברה ובמסגרת מילוי תפקידם. בהקשר זה, ככל ועובד יבקש לעשות שימוש בנכסי החברה לשימוש פרטי, עליו לקבל לכך אישור מראש ובכתב מהממונה הישיר שלו, ככל שלא ניתן לכך אישור במסגרת הסכם ההעסקה האישית.
- נכסי החברה החומריים, לרבות מערכות מחשב וציוד משרדי, נועדו לשמש את העובד במסגרת תפקידו, ועליו לשמור על שלמות ותקינות הנכסים.

מידע סודי ופרטיות

- החברה מחויבת להגנה על פרטיות של מידע רגיש ופועלת ליישום הוראות חוק ותקנות הגנת הפרטיות.
- החברה בעלת מידע סודי המהווה נכס מהותי עבור החברה. ובכלל זה "מידע סודי" הינו כל מידע שהוא קניינה של החברה או של שותפיה העסקיים ואינו נחלת הכלל. מידע זה עשוי לכלול בחובו סודות מסחריים, זכויות קניין רוחני, תהליכים, רעיונות אסטרטגיים, נתונים, מידע קנייני, תוכניות עסקיות ושיווקיות, מידע הקשור לפעילות פיננסית, ניהולית, עסקית ו/או תפעולית, מידע או חומרים הקשורים לעסקי ופעולות החברה בין אם בהווה ובין אם בעתיד, וכן קבצים, מחקרים, סיכומים, תקצירים או מסמכים אחרים הנוגעים לעסקי החברה ופעילותה.
- עובדי החברה מחויבים לעשות שימוש בסוד המסחרי ובמידע הרגיש אך ורק במסגרת התפקיד ולשם מילוי תפקידם בחברה.
 - עובדי החברה מחויבים לשמור על סודיות המידע של החברה הנוגע לפעילותה העסקית, לקוחותיה, ספקיה, אשר אליו נחשפו מתוקף תפקידם, וזאת למשך כל תקופת העסקה והן בתום התקופה ולאחריה.
 - עובדי החברה יימנעו מלפגוע בכל צורה שהיא בשם הטוב של החברה ובמוניטין שזו צברה לאורך שנות פעילותה.

התנהלות אל מול לקוחות

- החברה מקדמת אקלים ארגוני שירותי, המחויב לנהוג אל מול לקוחותיה ביושר, שקיפות והגינות.
- עובדי החברה יפעלו בתום לב אל מול הלקוח תוך שמירה על טוהר המידות והימנעות ממצב של ניגוד עניינים או קבלת טובות הנאה בין במישרין ובין בעקיפין.
 - עובדי החברה יפעלו לשרת כל לקוח באופן אדיב, מסור ואפקטיבי.
 - עובדי החברה יגנו על פרטיות הלקוח במסגרת מילוי תפקידם תוך שמירה על סודיות, ולא יעשו כל שימוש במידע הקשור ללקוח למטרות שלא לשמן זה נמסר.

- עובדי החברה יפעלו לטפח מערכת יחסים מבוססת אמון עם הלקוח אשר נשענת על טיב ואיכות השירות המקצועי, ובכלל זה יפעלו באופן נאות וללא הטעיה מכוונת.
- עובדי החברה יפעלו באופן ענייני תוך מתן מענה לצורך המשתנה של הלקוחות הנמנים של החברה.

התנהלות אל מול ספקים, קבלנים וגורמים שלישיים

- החברה מנהלת את פעילותה העסקית אל מול ספקים, קבלנים וצדדים שלישיים באופן מקצועי ובהגינות.
- בחירת ספקי וקבלני החברה מתבצעת בהליך מוגדר בהתאם לצרכי החברה המקצועיים, תוך הקפדה על פעילות ללא משוא פנים.
 - עובדי החברה יפעלו באופן ענייני ובתום לב אל מול ספקי וקבלני החברה, הן בהליך המשא ומתן והן לאורך היחסים המקצועיים אל מול הספקים.
 - עובדי החברה ימנעו מלקיים מערכת יחסים חוזית עם ספקי או קבלני החברה באופן פרטי, אלא בכפוף ולאחר קבלת אישור מראש מטעם הגורם הרלוונטי בחברה.
 - עובדי החברה מתחייבים על שמירת מידע של הספק או הקבלן אשר הגיע לידיהם במסגרת התפקיד, בהתאם להסכמים עם הספק ו/או הקבלן ולא יעשו כל שימוש במידע הקשור ללקוח למטרות שלא בהתאם להסכם ושלא בהתאם למטרות לשמן זה נמסר.
 - עובדי החברה ימנעו מלעשות שימוש בתפקידם בחברה לשם קבלת טובות הנאה או הטבות מכל סוג שהן מטעם הספק ו/או הקבלן.

מתחרים

- החברה מחויבת לתחרות חופשית, מנהלת את פעילותה בהתאם להוראות הדין הנוגעים לתחרות.
- החברה פועלת אל מול מתחרים על פי אמות מידה מקצועיות ואתיקות, תוך שמירה על כללי משחק הוגנים וראויים והוראות הדין ובכלל זה מיישמת תוכנית אכיפה פנימית בנושא דיני תחרות.

קיימות

דליה מאמינה ביצירת איזון מושכל בין אינטרסים כלכליים ובין צרכים סביבתיים וחברתיים. החברה פועלת לממש את חזונה תוך שילוב עקרונות הקיימות במסגרת פעילותה העסקית. החברה עושה שימוש בטכנולוגיות הקיימות במועד רכישת יחידות לשם ייצור חשמל יעיל, תוך נקיטת אמצעים לשמירה על הסביבה.

החברה שואפת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן המיטבי, עומדת בתקני סביבה החלים עליה ומשקיעה משאבים עבור שימוש נכון ומושכל במשאבי הטבע וחומרי הגלם, והכל על מנת לצמצם את השפעת פעילות תחנות הכוח על הסביבה ולמזער את פליטות גזי החממה והפסולת שהחברה מפיקה בעת הליכי ייצור החשמל.

יישום הקוד האתי

זמינות ונגישות

- הקוד האתי של החברה יהיה נגיש לכלל עובדי החברה ובכל שפה הרלוונטית למארג האנושי בחברה.
- הקוד האתי יהיה זמין ברשת הפנימית במערכות המחשוב של החברה ו/או באתר השיווקי שלה.
- הקוד האתי יבחן אחת לשנתיים ע"י הממונה על האתיקה כדי להתאימו לרוח התקופה ולערכי החברה.

התייעצות ופרשנות

ככל שעובד החברה נתקל במקרה בו אין בהירות כיצד לפעול, להלן מספר אינדיקציות המחזקות כי מדובר במצב המחייב התייעצות עם הממונה הרלוונטי בחברה:

- ✓ דרך הפעולה אינה בהירה ומובנת מאליה.
- ✓ אין בנמצא רגולציה או נוהל או תקנון המתווים דרך פעולה.
- ✓ החברה ו/או אדם עלולים להיפגע כתוצאה מדרך הפעולה שתינקט.
- ✓ הנסיבות של המקרה הנבחן עלולות ליצור אי נוחות או להצטייר באופן שלילי.

הפרה ומנגנון דיווח

- הפרת של מי מהוראות הקוד האתי עלולה להביא לנקיטת הליכים שונים נגד העובד.
 - עובדי החברה מחויבים לדווח במקרה של הפרת הקוד האתי או אף חשש להפרה.
 - אופן הדיווח על חשש להפרה יכול לעשות באמצעות שני מנגנונים:
- 1) **ערוץ אנונימי** - פורטל ייעודי לעובדי החברה בנושא הקוד האתי ("הקו החם"), שם ניתן לשתף מידע או לדווח אגב הפרה או חשש להפרה של הקוד האתי לממונה על הקוד האתי באמצעות טופס פורמאלי בעילום שם - לבחירת המשתמש אם לציין את שמו או שלא.
- 2) **ערוץ פרונטלי** - ניתן לפנות לממונה על האתיקה בחברה בכתב או בעל פה, למנהל ישיר ו/או למנהלת משאבי אנוש לשם דיווח אודות הפרה או חשש להפרה של הקוד.

הליך הטיפול בהפרה

- כל דיווח שמתקבל יטופל ברצינות הנדרשת, תוך שמירת הפרטיות של הצדדים המעורבים.
- הממונה על האתיקה ינהל הליך בדיקה אובייקטיבי של הצדדים המעורבים במקרה. יודגש כי כל הצדדים מחויבים לשיתוף פעולה מלא, לשלמות המידע ויושרה. ככל ולממונה על הקוד האתי יש נגיעה אישית לדיווח, ניתן להעביר את הטיפול למנהל הישיר של העובד לבצע את הבדיקה.
- ממצאי הבדיקה יועברו לעיון המנכ"ל אשר יקבל החלטה כיצד יש לפעול נגד המעורבים.

- החברה אוסרת ומגנה כל התנכלות כלפי מי שדיווח אגב הפרה / חשש להפרה או מי שהשתתף בבדיקה בגין הפרה בפועל / חשד להפרה. כל מי שינהג בהתנכלות כלפי אחר עלולים להינקט נגדו צעדים משמעותיים.
- לרשות עובדי החברה רשימה של גורמים רשמיים במסגרת הארגון אליהם ניתן לפנות במקרה של ייעוץ או דיווח הנוגע לתחום האתיקה.

נושא	ממונה בחברה
דילמה אתית - פרשנות, ייעוץ או יישום של הקוד האתי	ממונה האתיקה בחברה שם: עילית יניב נייד: 054-7596872 דוא"ל: llit@dpe.co.il
הטרדה מינית	ממונה על מניעת הטרדות מיניות בדליה שם: יעל וגנר נייד: 054-6652072 דוא"ל: yael@dpe.co.il
מפגעי בטיחות תעסוקתית	ממונה על מניעת הטרדות מיניות באשכול שם: מיכל דיאמנט דיין נייד: 050-7561445 דוא"ל: michal@eshkol-om.com
	ממונה הבטיחות באתר - אשכול שם: צבי גל נייד: 052-8000273 דוא"ל: gal.t@eshkol-om.com
	ממונה הבטיחות באתר - דליה שם: תומר מירצקי נייד: 054-5515147 דוא"ל: tomar@dpe.co.il
פגיעה בתנאי העסקה של המועסקים באשכול/ות	מנהלת משאבי אנוש באשכול/ות שם: מיכל דיאמנט דיין נייד: 050-7561445 דוא"ל: michal@eshkol-om.com
בכל נושא אחר בתחום המשפט	היועצת המשפטית של החברה שם: יעל וגנר נייד: 054-6652072 דוא"ל: yael@dpe.co.il