



**OPC ENERGY**  
OPC ENERGY Ltd.

# הקוד האתי\*

---

\* כל פירוש המיוחס למונח כלשהו הכלול בקוד האתי הזה ("הקוד האתי"), מתייחס לעובדים ולעובדות בקבוצה (כהגדרת מונח זה בקוד האתי), גם כאשר הוא משתמש מטעמי נוחות בלבד בלשון זכר, ויהיה ישים ברבים גם כאשר נוסח בצורת יחיד, וההפך.





## 1. כללי

- הקוד האתי נוסח על ידי או.פי.סי אנרגיה בע"מ ("החברה") במטרה לאגד את עקרונותיה ואת ערכיה של החברה והחברות הבנות שלה ("הקבוצה") במסמך שימש כמדריך להתנהלות עובדי הקבוצה, תוך גיבוש סטנדרטים שיתרמו ליצירה ושימור של תרבות ארגונית העולה בקנה אחד עם ערכי הקבוצה.
- הקוד האתי לא מיועד להחליף את החוק, התקנות או הנהלים, ובכלל כך אין בו כדי לגרוע מהוראות רלוונטיות מחייבות של כל דין או ליתן פרשנות מחייבת להוראות הדין השונות.
- הקוד האתי מהווה חלק בלתי נפרד מכללי המשמעת בקבוצה, החלים על כל עובדי הקבוצה ונושאי המשרה בה, אשר עליהם לפעול בנוגע לכל אחת מהחלטותיהם בחברה בהתאם לקוד האתי.
- הקוד האתי, לרבות נהלי הקבוצה בעניינים השונים, לא נערכו בצורה שתכלול את כל המצבים האפשריים בהם עובדי הקבוצה עשויים להימצא במהלך עבודתם, על כן מצופה מהעובדים

להשתמש ברוח הדברים המפורטים בעקרונות הקוד האתי, המהווים כמצפן להתנהלות בקבוצה, להפעיל שיקול דעת ולבצע את הדבר הראוי, תוך נשיאה באחריות.

- אם יש ספקות לגבי פירושה של הוראה כלשהי הנכללת בקוד אתי זה, יש להתייעץ עם המחלקה המשפטית.
- הקוד האתי הוא הצהרה על עקרונות מדיניות כללית המתייחסים לפעילות הקבוצה וערכי הקבוצה. הקוד האתי לא נועד ליצור ואיננו יוצר זכויות כלשהן לאף עובד, לקוח, ספק, מתחרה, בעל מניות או בכל אדם או גוף אחר.

## 2. על מי חל הקוד האתי?

- כל נושאי המשרה, המנהלים, והעובדים בכל חברה בקבוצה ("העובדים או עובדי הקבוצה").

# עקרונות היסוד וערכי הליבה של הקוד האתי



## 1. ציות לחוק

- **הקבוצה מקפידה לציית לכל החוקים, התקנות והנהלים** המחייבים והרלוונטיים לתחום לפעילותה.
- **העובדים חייבים בכל עת לעמוד בדרישות כל החוקים או התקנות.** העובדים לא יניחו בשום מקרה כי הם רשאים להפר חוק או תקנה כלשהם במסגרת ביצוע מטלותיהם בקבוצה, וחל עליהם איסור מפורש לעשות זאת.
- **בכל שאלה משפטית על העובדים להתייעץ עם המחלקה המשפטית.** על עובדי הקבוצה להיות מודעים לכך שפעילות בלתי חוקית מצידם במסגרת פעילותם בקבוצה עלולה להטיל חבות גם על אחרים, ובכלל כך על הקבוצה ו/או על מי מעובדיה ו/או נושאי המשרה בה.



## 2. מניעת ניגוד עניינים

- **עובדי הקבוצה נדרשים לבצע את תפקידם במטרה להבטיח את טובת הקבוצה, ואת טובת הקבוצה בלבד.** עובדי הקבוצה נדרשים לפעול ולגלות להנהלת הקבוצה באופן מיידי כל מקרה של עניין מנוגד או עניין אישי בעסקה או בפעולה אחרת של הקבוצה, בהתאם לעקרונות בסעיף 9 בקוד אתי זה.
- **עובדי הקבוצה לא יבצעו כל פעילות אחרת שהינה פרטית** במהלך תקופת עבודתם בקבוצה, בין בתגמול ובין אם לאו, אלא אם קיבלו לכך את הסכמתה של הקבוצה מראש ובכתב.
- **איסור על קבלת טובת הנאה** - חל איסור על עובדי הקבוצה לקבל טובות הנאה כלשהן מצדדים שלישיים בעניין הקשור לעבודתם או לתפקידם, לרבות מגופים עסקיים עמם קשורה הקבוצה, למעט מתנות סמליות המקובלות בפעילות עם גופים מסחריים מסוג זה.
- **שימוש נאות בנכסי הקבוצה ושימורם** - הקבוצה דואגת להשתמש במשאבי החברה באופן אחראי ולקידום האינטרסים של הקבוצה באופן מיטבי. כך, מצופה מעובדי הקבוצה לעשות שימוש בנכסי הקבוצה לטובת קידום האינטרסים של הקבוצה, ולהפגין כבוד כלפי הנכסים באותה המידה בה היה נוהגים כלפי נכסיהם הפרטיים.



# עקרונות היסוד וערכי הליבה של הקוד האתי (המשך)

# 1



## 3. יושרה, אמון והוגנות בעסקים

או עם האינטרסים שלו עצמו. מותר לתת מתנות קטנות כנהוג, כל עוד הן אושרו בהתאם לנהלי הקבוצה ותוכניות האכיפה שאומצו בקבוצה.

- **הקבוצה מקפידה שלא לנצל לרעה את כוחה ומעמדה** ולפעול בהוגנות ובכבוד לכל אדם באשר הוא.
- **סודיות** - החברה רואה בשמירה על סודיות כעקרון חשוב, לרבות בהתחשב בהיותה של החברה חברה ציבורית. עובדי הקבוצה מחויבים לשמירה על סודיות כל המידע המגיע אליהם במסגרת תפקידם בקבוצה, וזאת בין אם מקורו בקבוצה ובין אם מקורו בצדדים שלישיים. בכלל כן, עובדי הקבוצה מחויבים בשמירת סודותיה העסקיים והמסחריים של הקבוצה.
- **דיווחים** - החברה דואגת לפעול בשקיפות ולהקפיד על דיווחים מדויקים, ובכלל כן, כחברה ציבורית, מחוייבת החברה לסטנדרט גילוי בהתאם לדרישות הגילוי החלות עליה כחברה ציבורית. בתוך כך, אימצה החברה נהלים, תהליכים ובקורות להבטחת עמידתה בחובות הגילוי החלות עליה ועל כל עובד להכיר וליישם את ההוראות בקבוצה החלות עליו בהתחשב בתפקידו בחברה. בתוך כך, על כל עובד הנדרש לספק מידע במסגרת תפקידו, לעשות זאת באופן מלא מדויק ומקיף, מבלי לגרוע מחובות הסודיות החלות, ככל שחלות, לפי נסיבות המקרה.

- **הקבוצה מקפידה לנהל את עסקיה בהגינות וביושר.**
- **הקבוצה מצפה מעובדיה לנהוג בצורה נאותה כלפי עמיתיהם**, ולהימנע מכל פעילות בלתי חוקית.
- **היחסים עם לקוחות, ספקים, ושותפי הקבוצה חשובים מאוד לפעילות הקבוצה ולשמירה על הצלחתה של הפעילות העסקית.** יש לשמר את האמון הניתן על ידי לקוחות, ספקי ושותפי הקבוצה, ולמטרה זאת הקבוצה מצפה כי הלקוחות, הספקים והשותפים יקבלו יחס של כבוד, יושר, יושרה והוגנות ושהקבוצה תנהג בהם בשקיפות, הכל לפי נסיבות העניין.
- **הקבוצה מעריכה את חשיבותו של שוק חופשי ומקפידה על קיום ושמירה של הוראות חוק התחרות הכלכלית, התשמ"ח-1988 ובכלל כן מגבלות על איסוף מידע על מתחרים.\***
- **החברה פועלת להתקשר עם שותפים עסקיים וצדדים שלישיים המקפידים על התנהלות עסקית הוגנת**, אתית ושעולה בקנה אחד עם הוראות הדין, ובכלל כן הקבוצה אינה עושה עסקים עם עבריינים.
- **איסור על מתן טובת הנאה ומניעת שוחד ושחיתות** - עובדים אינם מורשים לתת דברי ערך (מתנה, תשלום שוחד וכו', לרבות בשם הקבוצה) לאדם כלשהו על מנת להבטיח כי הוא פועל בצורה המיטיבה עם הקבוצה,



# עקרונות היסוד וערכי הליבה של הקוד האתי (המשך)



## 6. בטיחות, בריאות, קהילה, ממשל ואיכות סביבה

- **חייהם ובריאותם של העובדים**, לרבות איכות חייהם, הם אחת העדיפויות החשובות ביותר של הקבוצה, על כן הקבוצה פועלת לנהל את עסקיה תוך שמירה על בריאותם ועל בטיחותם של עובדיה ושל הקהילה בה הקבוצה פועלת.
- **הקבוצה רואה חשיבות בשמירה על הבטיחות במתקניה** בהתחשב באופי פעילותה ודואגת לקביעת הוראות ונהלים מתאימים. על העובדים לבצע את עבודתם באופן זהיר, מפני שאין דבר היכול להצדיק סיכון חיים. הפרת נהלי בטיחות מעמידה את כולם בסכנה.
- **הקבוצה מייחסת חשיבות לשמירה על דיאלוג** עם חברי הקהילות השונות באזור פעילותה וליישום תוכניות ופרויקטים המיועדים לשיפור איכות החיים שלהם תוך כיבוד תרבותם.
- **הקבוצה דואגת כי פעילותה תנוהל תוך שמירה על הסביבה** ועל משאבי הטבע תוך ציות לכל החוקים והתקנות הרלוונטיים.
- בהתחשב בפעילותה של החברה, הנמנית על יצרני החשמל הבולטים בישראל, **הקבוצה רואה חשיבות ברציפות וזמינות פעילותה**, כפעילות המספקת שירותים בסיסיים וחיוניים לקהילה.
- **הקבוצה מכבדת את הגופים הרגולטוריים השונים**, ובכלל כך את הגופים הרגולטוריים אשר פועלים בתחום פעילותה של הקבוצה.
- **החברה אוסרת על קיום פעילות פוליטית ושימוש במתקני הקבוצה לצורך כך**. אין באמור לגרוע מהעובדה שהחברה מכבדת ומקפידה על זכות לדעה פוליטית אישית לכל עובד.



## 5. אחריות, הצטיינות ושיפור מתמיד

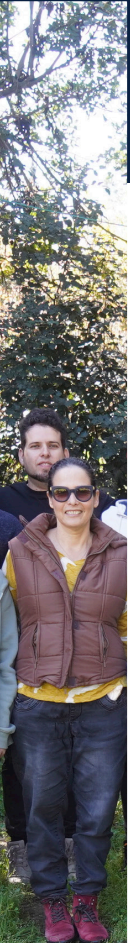
- **הצלחתה של הקבוצה** תלויה בכישורים, בחריצות ובמסירות עובדיה, על כן מבחינתה של הקבוצה הם נחשבים לנכס היקר ביותר שלה.
- **החברה שואפת ומעודדת את עובדי הקבוצה למלא את תפקידם** והשירות שהם מספקים על פי אמות מידה מקצועיות ושיקולים עניינים בלבד, ולשמור, ככל האפשר ובמידת יכולתם, על כושרם המקצועי בהתאם לדרוש למילוי תפקידם.
- **העובדים ייחשבו תמיד כאחראיים על פעילותם** או חוסר פעילותם, על ביצועיהם ועל הדרך בה השיגו את מטרות הקבוצה, ומצפים מהם כי ישאפו בכל עת להיות הטובים ביותר.
- **הקבוצה פועלת עם ספקים ולקוחות על בסיס קריטריונים מקצועיים**, המעודדים איכות, הוגנות ומקצועיות, בשים לב לאופי פעילותה של הקבוצה כיצרון מוביל בשוק האנרגיה.



## 4. כיבוד האחר

- **החברה דוגלת בהכלה, אמון, כבוד, התנהגות מכובדת וישרה.**
- **הקבוצה דואגת לפעול ביושר, באחריות ובנאמנות, ללא משוא פנים, תוך שמירה על כבוד הזולת וכיבוד האחר.** עובדי הקבוצה ינהגו בדרך ההולמת את מעמדם, תפקידם וחובותיהם כלפי הקבוצה.
- **על העובדים לכבד, לנהוג בנימוס ולקבל את זהותם ודעותיהם** של עמיתיהם, של הלקוחות, הרגולטורים, הספקים או הקבלנים.
- **על העובדים לכבד שונות ולתת הזדמנות** לעובדים אחרים להביע את עצמם.
- **יש לכבד את פרטיותם** של עובדים ושותפים עסקיים.
- **הקבוצה מחויבת להגן ולכבד את זכויותיהם של עובדיה** בכל מקום בו היא פועלת. לא יותר כל סוג של אפליה או הטרדה. פעילויות אלה אסורות בחוק ויתרה מזאת, אינן תואמות את סביבת העבודה אותה שואפת הקבוצה ליצור.
- **הקבוצה תומכת בהזדמנויות שוות** לכל עובדיה ללא הבדל או אפליה.
- **החברה מחויבת לספק לעובדיה סביבת עבודה 'נקיה', נטולת איומים, אלימות והטרדה.** הקבוצה לא תהיה סובלנית לכל צורה של אלימות.
- **יש לכבד את זכויות עובדי הקבלנים כמו גם את זכויותיהם של עובדי ספקי השירותים** של הקבוצה ויש להתייחס בכבוד, בנימוס וביושר לאנשים אלה.

# דרכי התמודדות ודיווח ליישום מיטבי של עקרונות וערכי הליבה של הקבוצה



## 1. מה עליך לעשות במקרה של סתירה בין מדיניות חברות הקבוצה לבין חוק או תקנה מחייבים?

עמידה בדרישות מדיניות ונוהלי הקבוצה ("מדיניות הקבוצה") מהווה חלק ממחויבויות העובדים. יחד עם זאת, במקרה של סתירה בין מדיניות קבוצה ו/או הקוד האתי לבין חוק או תקנה מחייבים, חובה לנהוג על פי החוק או התקנה. יחד עם זאת, יש לנהוג על פי מדיניות הקבוצה, גם כאשר הדבר נמצא בסתירה עם חוק או תקנה מחייבים כאשר:

- מדיניות הקבוצה קובעת תקן התנהלות מחמיר יותר מאשר החוק או התקנה, ו-
  - עמידה בדרישות מדיניות הקבוצה אינה כרוכה בהפרת החוק או התקנה, למרות הסתירה ביניהם.
- אם ידוע לך על סתירה בין חוק או תקנה (גם אם אינם מחייבים) לבין מדיניות הקבוצה, כולל קוד אתי זה, עליך להודיע על כך לממונה עליך ולמנהל.

## 2. מה עליך לעשות במקרה של סתירה בין קוד אתי זה לבין מדיניות הקבוצה?

במקרה של סתירה בין הוראות קוד אתי זה לבין הוראות מדיניות הקבוצה, או אם קיימת הוראה מנוגדת של המנכ"ל ושל היועצת המשפטית של הקבוצה (יועצת משפטית). עליך לפנות ליועצת המשפטית על מנת לקבל הבהרות.

# דרכי התמודדות ודיווח ליישום מיטבי של עקרונות וערכי הליבה של הקבוצה (המשך)



## 3. האם קיימים כללים בעזרתם תוכל לקבוע התנהלות נכונה?

קשה מאוד לקבוע עקרונות כלליים המכסים את כל המצבים האפשריים בהם אתה עשוי להימצא במהלך עבודתך. יחד עם זאת, כללנו בהמשך רשימה של עקרונות כלליים שישמשו לך כמדריך, גם כאשר לא קיימים נהלים ספציפיים למצב נתון. במקרה שיש לך ספק ביחס לדרך בה עליך לנהוג במצב מסוים, זכור כי ניתן לסכם את הקווים המנחים האתיים בעזרת שלוש שאלות בסיסיות המתייחסות להתנהלות בה עליך לבחור:

- **לו הנסיבות היו הפוכות, היית רוצה שאחרים יתייחסו לזכויותיך, לכספך או לרכושך באותה הדרך בה אתה מתייחס לזכויותיהם, לכספם ולרכושם של האחרים?**
- **לו הציבור היה בוחן את התנהלותך והיה לומד את כל נסיבות המקרה, האם היה הציבור רואה בהתנהלותך ובהתנהלותה של חברה בקבוצה התנהלות נאותה, מכובדת וסבירה?**
- **האם דרך הפעולה שנבחרה עלולה להזיק למוניטין ולמעמדה של הקבוצה?**  
אם יש לך ספק ביחס לדרך הפעולה במצב מסוים, עליך להתייעץ עם הממונה שלך ועם המנהל.

## 4. נוהל דיווח "קו חם"

- **חברות הקבוצה יתייחסו בחומרה רבה לכל הפרה של החוק והתקנות וקוד אתי זה, או של כל מדיניות או נוהל של הקבוצה (מדיניות הקבוצה).** על כן, כל הפרה כזאת עלולה לגרור אחריה נקיטת צעדי משמעת כולל פיטורין, בכפוף להוראות הדין הרלוונטי.
- **הוראות מדיניות הקבוצה כמו גם אלה של קוד אתי זה מהוות חלק מתנאיי חוזה ההעסקה של כל עובד המועסק על ידי חברה בקבוצה, וכל אי-ציית להוראות אלה ייחשב הפרה חמורה של ההתחייבויות הנגזרות מתנאיי חוזה העסקה זה.**
- **עובדי החברה נדרשים לדווח לממונה על הקוד האתי בכל מקרה שהגיע לידיעתם מידע על הפרתו של הקוד האתי על ידי מי מעובדי החברה, וזאת מייד עם הגעת מיידע כאמור לרשותם.**
- **לצורך כך, הקבוצה מנהלת "קו חם", המאפשר להגיש תלונה או לפנות בהתייעצות, בין היתר, לגבי חריגה אפשרית מהקוד האתי או כל מסמך מדיניות אחר של הקבוצה. לפרטי הגישה ראה בספח א' לנוהל זה.**

## 5. הממונה על הקוד האתי

- **הנהלת החברה קבעה כי הממונה על הפעלת ויישום הוראות הקוד האתי בחברה תהיה הסמנכ"ל והיועצת המשפטית הראשית של החברה.**



# נספח א' דרכי גישה ל"קו החם"

הקבוצה מחויבת ליצור סביבה שבה מתקיימת תקשורת פתוחה וכנה עם הממונה או עם ההנהלה, במקרים בהם אנו סבורים כי ישנה הפרה של המדיניות או של הכללים המקובלים בחברה.

אנו מעודדים אותך להעביר דיווחים הנוגעים להפרות שמפורטות בקוד האתי של הקבוצה, וכן לבקש הנחיות בנוגע למדיניות ולנהלים, ואף להעלות הצעות.

**הגישה כיום נעשית באמצעות אתר האינטרנט הבא:**

<https://opc.ethics-hotline.co.il/>



הדיווחים מגיעים ליו"ר וועדת הביקורת ולסמנכ"ל היועצת המשפטית הראשית.

למען הסר ספק יובהר כי אין באמור כדי למנוע פנייה ודיווח בערוצי תקשורת אחרים כגון:



**בדואר אלקטרוני:**

[nurit.traurik@opc-energy.com](mailto:nurit.traurik@opc-energy.com)



**שיחה**



**בטלפון:**

073-250-5635 ,054-2348106



**בכתב לכתובת:**

מנחם בגין 121 תל אביב, חברת OPC קומה 40  
(לידי היועצת המשפטית הראשית)

לפרטים מלאים ראו נוהל הקו החם הקבוצה.

הקו החם הוא האמצעי המבטיח כי הדיווחים שלך יגיעו לגורם הנכון, לצורך בחינה, טיפול ומענה לפנייתך.

שימו לב כי, "הקו החם" מופעל על ידי צד שלישי, טרגט מערכות בע"מ, אשר הינה אחראית על הפעלת הקו החם ומתן גישה לגורמים הרלוונטיים לגבי נתונים שנשלחו. לאו.פי.סי אין שליטה על המערכות ו/או השרתים של טרגט מערכות בע"מ, אינה אחראית לתפעולם ומתחייבת שלא לנסות לעקוף את הגנות המערכת.

