

קוד אתי

1. מבוא

דירה להשכיר - החברה הממשלתית לדיור ולהשכרה בע"מ ("דירה להשכיר" "החברה") הינה חברה ממשלתית, בבעלות מלאה של מדינת ישראל, אשר הוקמה על פי החלטות ממשלת ישראל, לשם קידום נושא הדיור בישראל ובכלל זה הקמת דירות להשכרה. כל זאת במסגרת הפרויקט הלאומי לדיור.

דירה להשכיר מחויבת לפעול ביושר, בהגינות ותוך הקפדה על תרבות ארגונית ועסקית נאותה. על פי תפיסת החברה, התנהגות על פי קוד התנהגות אתי תקין, הינה בעלת חשיבות מכרעת לרכישת אמון הציבור, כמו גם אמון לקוחותיה, שותפיה לעשייה, ספקיה ועובדיה והיא מהווה מפתח לקיומה של החברה ולהצלחתה בטווח הארוך.

קוד אתי זה, אומץ על ידי החברה והוא מציג את מערכת הערכים והעקרונות המנחים אותה ואשר על פיהם היא פועלת, בהתנהלותה השוטפת ובבואה לבסס תרבות ארגונית ערכית נאותה.

יישום העקרונות הקבועים בקוד האתי, הוא תנאי הכרחי לביסוס מעמדה של החברה כגורם ממלכתי מרכזי, משפיע, אמין, ערכי ומוסרי בתחומים בהם היא פעילה.

2. ציות לחוק, לנהלי החברה ולהוראות הקוד האתי

על עובדי החברה בכל הדרגים, מנהליה ונושאי המשרה בה (להלן, לשם הנוחות, יכונה יחדיו: "העובדים"), לנהוג על פי העקרונות והכללים המובאים בקוד האתי, הן במישור היחסים הפנימי בין עובדי החברה לבין עצמם והן במישור היחסים עם גורמי חוץ, כגון הציבור, גופים ממשלתיים וציבוריים אחרים, לקוחות וספקים, הקהילה העסקית ועוד (להלן: "כלל ממשקי החברה", "גורמי חוץ"). זאת, תוך שמירה בלתי מתפשרת על כללי יושר, אמינות ויושרה בכל תחומי העשייה של החברה עם כל ממשקיה.

העקרונות והכללים הכלולים בקוד האתי, אינם גורעים מהוראות הדין המחייב ומהוראות נהלי החברה ואינם מחליפים אותם, אלא מצטברים לאמור בהם; הקוד האתי הינו כלי מכוון למקרים שבהם לא ניתן מענה הולם בחוק, בתקנות או בנהלי החברה.

3. נאמנות לחברה ויושרה

העובדים מחויבים לפעול בהתאם לכללי נאמנות לחברה ולטובתה של החברה, תוך הקפדה על התנהלות עסקית ישרה והוגנת. כל זאת, בהתאם לסמכות ולאחריות המוטלת על כל אחד מהם, במסגרת תפקידו בחברה.

ייצוג החברה ושמירה על מוניטין

העובדים מייצגים את החברה בפעולותיהם, בהתנהגותם ובהופעתם. מכאן, עליהם להקפיד על שמירה על ייצוגיות הופעתם ועל כללי התנהגות מכובדת ומכבדת מול כלל ממשקי החברה; בשיח בעל פה ובכתב, בהופעתם החיצונית, בעת שימוש ברכבי החברה ובציודה, בשימוש בטכנולוגיה מקוונת ועוד. על עובדי החברה לפעול באופן שימנע פגיעה במוניטין החברה ובתדמיתה.

על העובדים להקפיד על לבוש ההולם את סביבת העבודה ואת תפקידם באופן המשדר מכובדות ומקצועיות. מסירת מידע לגורמי תקשורת או לכל גורם חוץ אחר, תיעשה אך ורק על ידי הגורמים המוסמכים לכך בחברה ובכל מקרה באישור מנכ"ל ותוך היוועצות, במידת הצורך, עם היועץ המשפטי של החברה.

הגנה ושימוש נאות במשאבי החברה ונכסיה

לחברה נכסים חומריים, עסקיים, מסחריים ואחרים. כל שימוש בנכסי החברה יעשה באופן חוקי ובהתאם לנהלי החברה והוראות הקוד האתי, אך ורק לצורך קידום פעילותה של החברה. בין נכסי ומשאבי החברה ניתן למנות נכסים חומריים וגשמיים, מידע סודי וקניין רוחני ומערכות מחשוב ותקשורת. העובדים מחויבים לשמור על נכסי החברה ומשאביה, בתנאים הולמים ולנהוג בהם בזהירות המתאימה, ביעילות ובחסכון. שימוש בנכסי החברה, יעשה אך ורק לטובתה של החברה ולקידום ענייניה ובהתאם לצרכי העבודה. על העובדים לעשות שימוש בנכסי החברה באופן יעיל וחסכוני, למניעת בזבז ושימוש שלא לצורך ותוך ציות לשיטות העבודה, הנהלים והדינים החלים.

סודיות המידע

בדומה לנכסי החברה הגשמיים, גם מידע המפותח או הנרכש במהלך העבודה הינו נכס של החברה ועל כן שימוש במידע השייך לחברה יעשה במסגרת העבודה בלבד ולצרכי ולטובת החברה בלבד. בכלל זה, מידע אודות החברה ופעילותה, מכרזים ותהליכים וכן אודות עובדים, לקוחות, קבלנים וספקים. העובדים מחויבים לשמור על סודיות המידע בכל תקופת העסקתם ואף לאחריה, בהתאם להוראות כל דין. כמו כן מחויבים העובדים לנקוט בכל אמצעי הזהירות כדי שהמידע שהגיע לידם במסגרת או מכוח תפקידם בחברה לא ייחשף בפני גורמים שאינם מורשים לכך בתוך החברה ומחוצה לה. העובדים נדרשים להקפיד על ביצוע הוראות החוק בנושא איסור השימוש במידע פנימי.

חשיפת המידע תתבצע רק לאחר קבלת הרשאה מפורשת לעשות כן מהגורמים הממונים בחברה. בכל מקרה, חשיפת מידע כאמור תתבצע תוך הקפדה על שימוש ראוי וישר במידע, באופן המקובל בחברה ובהתאם להנחיות החלות בה.

טוהר המידות

החברה שמה לה למטרה לפעול בהתאם לאמות מידה תקינות, תוך שמירה על טוהר המידות. על העובדים למלא תפקידם תוך המנעות ממצבים או מפעולות שיש בהם (או יש חשש שיובילו לכדי) שוחד, הונאה, שחיתות, משוא פנים או ניגוד עניינים. בעת קבלת החלטות או ביצוען, על העובדים לשקול רק את טובת החברה ולהימנע משיקולים של תועלת אישית או משיקולים הנובעים או המוטעים מיחסים אישיים. תוך כך, על העובדים להבטיח כי הנם פועלים מבלי ליצור ניגוד אינטרסים בינם לבין החברה. בתוך כך, על העובדים להמנע מהענקת ומקבלת טובות הנאה ומתנות, למעט מתנה בעלת ערך סמלי נמוך שניתנה על פי הנהוג בחברה. במקרה של ספק, יש להתייעץ עם הממונים. עובד ידווח בכתב לממונים עליו, ללא כל דיחוי, במקרה בו הוצעה או ניתנה לו טובת הנאה או מתנה החורגת מהמותר כאמור. על העובדים להקפיד על יושרה מקצועית, תוך ראיית טובת החברה לנגד עיניהם ולהימנע מניצול הזדמנויות הנוצרות תוך כדי ובמסגרת העבודה עבור טובתם ורווחתם האישית או הפקת רווח אישי. דוגמאות לניגוד אינטרסים:

הזדמנויות עסקיות – הפקת רווחים אישיים או סיוע לאחרים להפיק רווחים מהזדמנויות עסקיות שנתגלו תוך שימוש במידע עסקי של החברה, או מתוקף תפקידו של העובד בחברה.

קשרים עסקיים עם חברות אחרות – ניהול עסקים פרטיים עם לקוחות החברה, שותפיה, ספקיה או ממשקים אחרים הקשורים לחברה ולפעילותה.

קשרים אישיים עם גופים אחרים – קבלת החלטות בנושאים הקשורים ליחסי החברה עם גוף אחר, כאשר מתקיימים יחסים אישיים (משפחה, חברים) או יחסי זיקה עם הצד האחר.

קשר עם לקוחות, ספקים ועם נותני שירותים

עובדי החברה נוהגים בלקוחותיה, ספקיה ובנותני השירותים לחברה (להלן: "הספקים") בהגינות, ביושרה וללא משוא פנים. החברה מכירה בתרומתם של ספקיה לקידום מטרותיה של החברה, מוקירה את פועלם ורואה בהם גורם חיוני להצלחתה. העובדים יבטיחו התנהלות בהתאם לכללי מסחר הוגן והתנהגות מסחרית ראויה עם כלל ממשקי החברה ובכלל זה לקוחותיה וספקיה.

העובדים מודעים לתחולת חוק חובת המכרזים והתקנות מכוחו על פעילותה החברה כחברה ממשלתית ומתחייבים להקפיד לפעול בהתאם להוראות הדין, תוך המנעות מאפליה ותוך מתן הזדמנות שווה לספקים. בחירת הספקים תעשה בקפידה, בהתאם לדרישות המשימה העומדת על הפרק ובהתבסס על שיקולים מקצועיים בלבד. החברה ועובדיה יעשו כל שאלל ידם על מנת להתקשר עם ספקים המנהלים את עסקיהם ביושר והגינות ובהתאם להוראות הדינים.

במהלך קבלת השירותים מאת הספקים, יבטיחו העובדים תקשורת פתוחה, רציפה ויעילה מול הספקים, תוך פיקוח, ליווי, הדרכה והתוויית מדיניות לפעילותם של הספקים אשר תהלום את מדיניות החברה, נהליה ואמות המידה שאימצה החברה, ללא פשרות. העובדים יפעלו לכך שהספקים יזכו לקבל את זכויותיהם המגיעות להם מאת החברה וישמשו כתובת זמינה ועניינית עבור הספקים לכל עניין הקשור להתקשרות עמם.

דיווח

שקיפות, אמינות ודיווח אמין ומלא, מאפשרים לחברה לפעול לתיקון כשלים וטעויות, באופן התומך בהצלחתה של החברה, תוך שיפור מתמיד, מחד, ולמיגור תופעות של פגיעה ביושרה ובהגינות, מאידך. משכך, חובתם של העובדים ליתן דיווח אמין ומלא בכל הנוגע לפעילותם בחברה, מתוך מחויבות לפעול למען טובת החברה. על כל עובד לדווח למנהליו ולגורמי האתיקה בארגון, על כל פעולה, מעשה או מחדל אשר הובאו לידיעתו ואשר על פי שיקול דעתו אינם הולמים הוראות כל דין, נוהל והוראות הקוד האתי. דיווח יכול שיהא באופן אנונימי או גלוי, על פי שיקול דעתו של המדווח. החברה מבהירה ומדגישה, כי היא מעודדת גילוי ודיווח במקרים המחויבים מכח הוראות הדין, נוהל או הקוד האתי. החברה מחויבת לטפל בדיווחים אלו באופן הנדרש, על פי נסיבות המקרה, תוך שמובטחת הגנה מלאה ומוחלטת לגורם שדיווח, מפני כל התנכלות או פגיעה בגין או כתוצאה מהדיווח.

4. מקצועיות ואחריות

על עובדי החברה לפעול במקצועיות ובאחריות, משיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד, לטובת החברה ולשיפור ביצועיה. על מנהלי החברה, לשמש דוגמה אישית להתנהגות מקצועית ואחראית במקום העבודה, תוך נטילת אחריות אישית על תחום הפעילות עליו הנם אמונים. העובדים נושאים באחריות מלאה לכל פעולותיהם ומעשיהם.

חתימה למצינות ולמקצועיות מתמדת

העובדים נדרשים לפעול על פי סטנדרטים מקצועיים גבוהים, תוך שימת דגש על ביצוע המשימות העומדות בפניהם באופן הטוב והיעיל ביותר, תוך חתימה למצינות ולשיפור מתמיד, להגשמת יעדי ומטרות החברה. תוך כך, החברה מעודדת בחינה מתמדת של ביצועים אל מול יעדי החברה וביצוע למידה והפקת לקחים ארגוניים, כמו גם התמקצעות והתפתחות מקצועית.

אחריות אישית

מצופה מהעובדים לפעול במסגרת תפקידם, בשיתוף פעולה ותוך נטילת אחריות אישית. זאת, הן בהתייחס לביצוע מקצועי תוך שאיפה לשיפור ביצועיו באופן מתמיד והן בהתייחס לנטילת אחריות על כשלים וטעויות, מתוך נכונות ללמוד מהם לטובת שיפור ביצועיו וביצועי הארגון. כמו כן, מתבטאת האחריות האישית בדיווח מתאים לגורמים הרלוונטיים, לפי העניין, בהתאם לנהלי חברי ולהוראות הקוד האתי.

זיהוי וניהול סיכונים

החברה מחויבת, במסגרת פעילותה, לזיהוי סיכונים בארגון ולניהולם על הצד הטוב ביותר, להקטנת חשיפת החברה בגינם. על העובדים לפעול למזעור סיכוני החברה הנגזרים מפעילותם ולדווח על כל סיכון שיזהו, קטן כגדול, בין אם התמש ובין אם לאו.

למידה ארגונית, שיתוף, היועצות וניהול ידע

החברה שואפת ליצירת אווירת שיתוף פעולה והפריה הדדית בין גורמי החברה השונים, לשיפור ביצועי החברה וטיוב מתמיד של פעילותה. החברה מעודדת למידה ארגונית חוצת-ארגון, תוך שיתוף, היועצות ותיאום בין גורמי החברה השונים לבין עצמם וכן ניהול ושמירת הידע המצוי בארגון באופן שימש את החברה לאורך ימים באופן יעיל ומיטבי. העובדים נדרשים לשתף הידע, התובנות והפיתוחים המצטברים תוך כדי ובמסגרת מילוי תפקידם, עם הגורמים הרלוונטיים בחברה. כמו כן, על העובדים לנהל את הידע והמסמכים המפותחים על ידם, במסגרת תפקידם, באופן מסודר בהתאם להוראות ונהלי החברה, כך שיאפשר שמירת הידע הקיים בארגון למשך שנים.

בטיחות וגיהות

החברה רואה חשיבות רבה ביצירת סביבת עבודה בריאה ובטוחה ממפגעים וסכנות, לשמירה על חייהם, שלומם ובריאותם של העובדים והציבור הרחב הנכנס בשעריה. על העובדים לדווח באופן מיידי על כל פגם, ליקוי או סיכון אשר עלולים לסכן את העובדים או הציבור, על מנת למנוע פגיעה בכל אדם או רכוש.

קשר עם הציבור

מכח היותה חברה ממשלתית ובשל פעילותה במסגרת הפרויקט הלאומי לדיור, רואה החברה חשיבות מברעת בקיום קשר זמין ונגיש עם הציבור הרחב. זאת, הן בהסברה ושימוש בכתובת לציבור הרחב בשאלות הנוגעות לתחום עיסוקה של החברה והן במענה הולם, זמין ומקצועי לציבור הלקוחות של פרויקטי החברה. על פי מדיניות החברה, יתבצע, מעת לעת ועל פי צורך, שיתוף מידע עם הציבור בנושאים בהם פועלת החברה ובכלל זה כאשר מתברר כי קיים צורך במידע אצל הציבור הרחב או אצל לקוחות החברה ולקוחות פוטנציאליים. השיתוף יתבצע בערוצים הרלוונטיים, בכפוף לשיקולים מקצועיים וחוקיים. קשר עם אמצעי התקשורת יתבצע רק בליווי יועץ התקשורת של החברה ובאישור מנכ"ל.

ניהול ופיתוח המשאב האנושי והעצמת עובדים

החברה רואה בעובדיה כמשאב המרכזי וכמקור עוצמתה של החברה וביצועיה נגזרים מביצועי עובדיה. החברה מעודדת שיפור מתמיד בקרב עובדיה ומוקירה מצוינות ומסירות עובדים, המשקיעים מזמנם וממרחם לטובת החברה ולצורך קידום ענייניה. החברה מעודדת נקיטת יוזמה והעלאת הצעות יעול מצד עובדיה.

בהתאם, רואה החברה חשיבות מכרעת בניהול נכון של המשאב האנושי, תוך מתן תשומת לב לצרכי העובדים, מתן כלים לצורך ביצוע משימותיהם, מתן הזדמנות נאותה ללימוד ולהתפתחות מקצועית, תמיכה בפעילותם ומתן משוּב יעיל וענייני.

5. ערכים וכבוד לזולת

החברה רואה חשיבות ומעודדת קיום סביבת עבודה מכבדת, מאפשרת, נעימה, תוך מתן כבוד הדדי לעובדים, בכל הדרגים ותוך שמירת כל האורגנים בחברה על ערכי היסוד של מדינת ישראל, בהם דוגלת החברה. כל אדם הינו בעל זכות יסוד בסיסית ויש לנהוג בו יחס של כבוד, שוויון והערכה.

כבוד האדם ופרטיות

שמירה על כבוד האדם ופרטיות הינה ערך עליון בחברה. בתוך כך, על העובדים להימנע מכל מעשה או אמירה הפוגעים או העלולים לפגוע בכבוד האדם ובכלל זה כל מעשה או אמירה שיש בהם משום הטרדה או אלימות מילולית ופיזית, לרבות על בסיס דת, לאום, מין, מוצא או נטייה מינית. החברה רואה חשיבות עליונה בשמירה על זכויות ההעסקה של עובדיה והקפדה יתרה על הוראות דיני העבודה (בגיוס, העסקה ובסיום העסקה), כנדבך נוסף בשמירה על כבוד האדם ועל זכותו להתפרנס בכבוד מבלי שזכויותיו תפגענה. החברה מכבדת את הזכות לפרטיות של כל אדם ונוקטת משנה זהירות בטיפול במידע אישי, באחסונו ובמניעת הפצתו.

שוויון הזדמנויות ואי אפליה

החברה דוגלת בשמירה על שוויון הזדמנויות והימנעות מאפליה. תוך כך, החברה פועלת במסגרת גיוס עובדים והתקשרות עם ספקים ונותני שירותים, על בסיס קריטריונים מקצועיים, רלוונטיים, שקופים ונהירים, ללא אפליה על בסיס דת, מין, מגדר, גזע, גיל, מוגבלות, מוצא, מצב משפחתי, נטייה מינית, שיוך חברתי או פוליטי. על העובדים לפעול בהתאם למדיניות זו. במקרים בהם חלה חובה להעדיף מתקנת, על פי החלטות ממשלה או הוראות מחייבות של רשות החברות, תפעל החברה בהתאם.

מניעת אלימות והטרדה מינית

החברה דוגלת באווירה מכבדת ומניעה של כל גורם שעשוי ליצור סביבת עבודה עוינת או אלימה. על עובדי החברה להימנע מכל סוג של התנהלות גסה, אלימה או מאיימת כלפי כל אדם, לרבות אלימות פיזית או מילולית או כל סוג של הטרדה מינית. החברה רואה באופן שלילי ותדאג לטפל בהתנהגויות של גילויי אלימות, הטרדה או איום. עובדי החברה מתחייבים לנהוג עפ"י הוראות הדינים החלים בעניין זה ובכלל זה גם על פי הוראות הדין בנוגע למניעת הטרדה מינית במקום העבודה ותקנון מניעת הטרדה מינית שפורסם בחברה.

6. יישום הקוד האתי בחברה

הוראות הקוד האתי חלות על כל העובדים ומחייבות אותם לפעול לאורם של העקרונות והכללים הקבועים בו. הנהלת החברה תנקוט בכל האמצעים הדרושים לפרסומו והטמעתו ותעודד התנהגות ערכית של העובדים. הקוד האתי יופץ לכלל עובדי, מנהלי ונושאי המשרה בחברה, לרבות לעובדים חדשים וייחתם על ידי כל הנ"ל וכמו כן יפורסם באתר האינטרנט של החברה.

על המנהלים בחברה להבטיח, כי העובדים הכפופים להם מודעים להוראות הקוד האתי ומקיימים אותו. אחריות זו כוללת גם הסברה והדרכה לעובדים כדי להבטיח ידיעת הקוד והבנתו. מנהל אשר נודע לו על הפרת הקוד ע"י אחד מהעובדים הכפופים אליו, ידווח על כך מיידית לממונה האתיקה וכן למנכ"ל החברה, וככל שמדובר בנושא משרה בכירה, גם ליו"ר ועדת הביקורת של הדירקטוריון.

יישום הקוד האתי אינו בא להחליף את מערכת החוקים החלה במדינה ובהקשר לפעילותה של החברה, אלא מתווסף למערכת הדינים, כמו גם לנהלי החברה המחייבים את העובדים לפעול באופן הקבוע בהם. כל הנ"ל דרים בכפיפה אחת וקוהרנטיים זה עם זה, באופן שעל העובדים לקיים את הוראות הדינים החלים, כמו גם הוראות נהלי החברה והקוד האתי.

ממונה תחום אתיקה - החברה מינתה ממונה לתחום האתיקה בארגון, אשר יהווה כתובת לפניות הנוגעות לסוגיות אתיות, לדיווחים אודות הפרות של הוראות הקוד האתי בחברה וכן במקרה של התלבטות כיצד לפעול במקרה מסוים, כאשר דילמה אתית מתעוררת ואין הוראות דין או נוהל הנותנים מענה ברור. פרטי יצירת הקשר עם ממונה תחום האתיקה הינם:

עו"ד עומר אבידע, רח' אפעל 25, קריית אריה פתח תקווה, ישראל. טלפון: 03-7900511, פקס: 03-7900529.

ועדת אתיקה – החברה מינתה ועדת אתיקה, אשר תתכנס אחת לתקופה ועל פי הצורך ותדון בסוגיות אתיות אשר יעלו במהלך ניהול פעילותה.

תיבת פניות אנונימית – ethics@aprent.co.il. העובדים וכל גורם הפועל בממשק עם החברה, יכולים לשלוח פנייה אנונימית בנושאי אתיקה לתיבת הפניות. פניות שיגיעו לתיבה יטופלו ברגישות ובמקצועיות.

מבקר הפנים של החברה – כל עובד, מנהל או נושא משרה רשאי לפנות, ככל שהוא מעדיף זאת, במקום או בנוסף למוסדות האתיקה שצוינו לעיל, גם למבקר הפנים של החברה, בכל סוגיה אתית, התלבטות לגביה או דיווח אודותיה. פרטי יצירת הקשר עם מבקר הפנים הינם:

מר אורי אילן, באמצעות כתובת דוא"ל: uilan@auditil.co.il.

הפנייה למוסדות האתיקה בארגון יכולה להיעשות בצורה אנונימית או גלויה, על פי בחירת הפונה. החברה מחויבת לטפל בדיווחים אלו ברגישות ובמקצועיות הנדרשת ולמנוע כל פגיעה ו/או התנכלות בגורם שפנה ו/או דיווח על אירוע המנוגד לכללי הארגון.

במקרים בהם קיים ספק בדבר ההחלטה שיש לקבל או דרך הפעולה שבה יש לנקוט, על העובד הנדרש לקבל החלטה להתייעץ עם הגורמים הרלוונטיים בחברה, בין אם מנהליו או גורם מקצועי רלוונטי ובין אם ממונה האתיקה או ועדת האתיקה שהוקמה בחברה.

הפרת הקוד האתי עלולה להביא לנקיטת צעדים משמעותיים כלפי המפרים את הוראותיו, הכל בכפוף להוראות כל דין. הצעות לתיקון, שיפור, ייעול בנוגע לקוד האתי יתקבלו בברכה, אצל כל אחד מגורמי האתיקה בארגון כמפורט לעיל.

ובהר, כי הוראות הקוד האתי עשויות להשתנות, מעת לעת, תוך יידוע העובדים על כך.