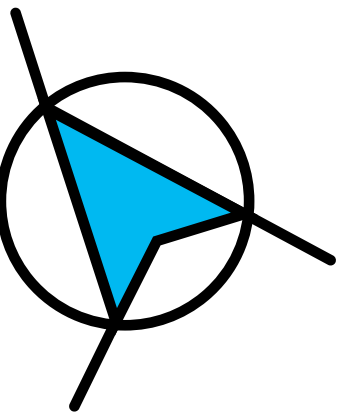




הלקוד האתי

נתיבי
איילון

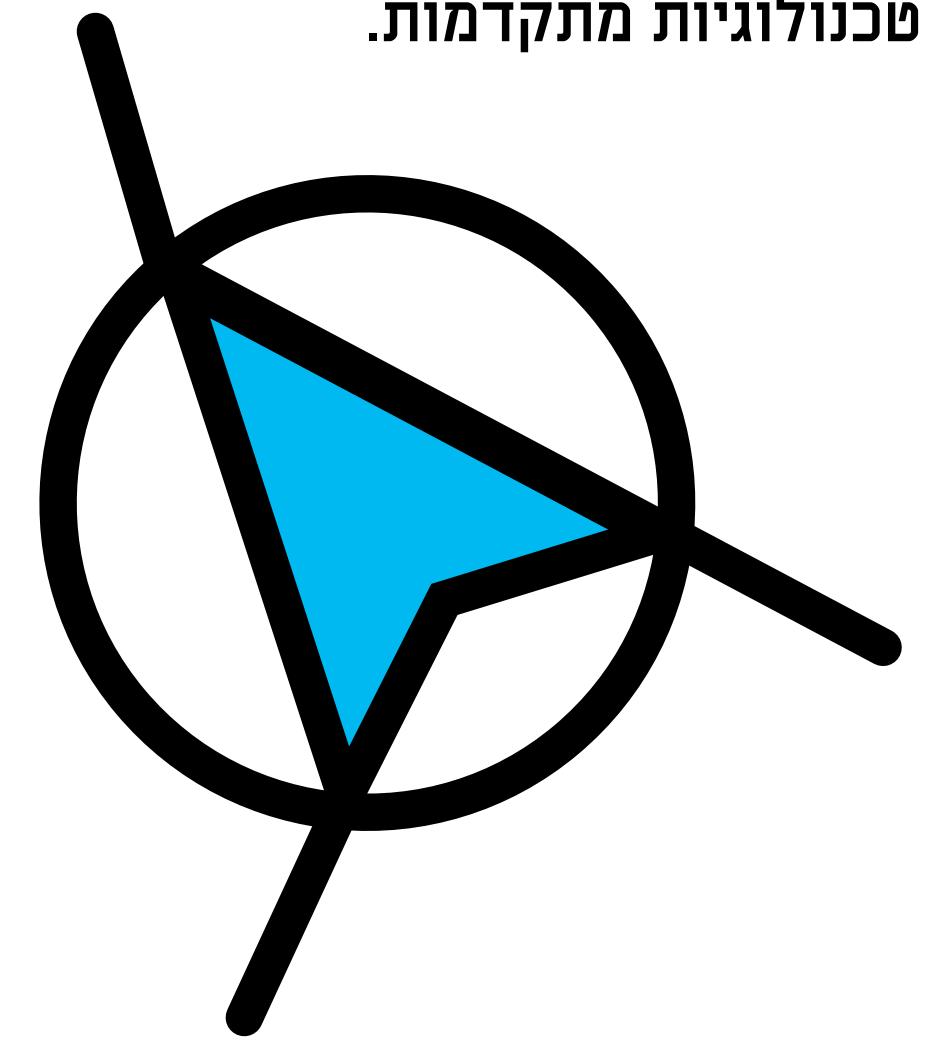
תחבורה
מתקדמת
לישראל



הקוד האתי בנתיבי איילון

חברת נתיבי איילון שינתה פניה ובנתה עצמה מחדש בעקבות החלטת הממשלה במרץ 2017.

בהחלטה זו הודגש כי החברה תעסוק בפרויקטים תחבורתיים ומטרופולינים ברחבי הארץ תוך יישום טכנולוגיות מתקדמות.



בחברה הוחלט על מבנה ארגוני חדש, נוסחו ייעוד וחזון עדכניים ובוצע גיוס נרחב של כ"א איכותי ומנוסה אשר נרתם לקחת חלק במימוש השליחות הלאומית שהוטלה על החברה.

עיצוב התרבות וגיבוש הנורמות והערכים המנחים התרחשו במקביל לתהליך ההקמה והשינוי הארגוני הנרחב של נתיבי איילון. תכלית הגדרת וניסוח הקוד האתי הינה לתמוך בעיצוב וחיזוק התרבות הארגונית החדשה אשר נדרשת לחברה על מנת שתממש את ייעודה הממלכתי ותשיג את יעדיה.

הקוד האתי הארגוני

הקוד האתי הארגוני מתאר את דרך ההתנהלות הרצויה בארגון, מעבר למחויב בחוק ובתקנות. באמצעות הקוד האתי הארגוני, מקבלים עובדי ומנהלי נתיבי איילון הכוונה ומענה לדילמות המעסיקות אותם:

- מהם הערכים והכללים המכוונים והמנחים את שיקול הדעת ואת דרך קבלת ההחלטות המקצועיות והארגוניות בחברה?
- מהי הדרך בה יישמו את הערכים בפעילות השוטפת?
- מה המחויבות, המקצועית והאישית, לסביבה החיצונית ולסביבה הפנים ארגונית?



הייטוד והחזון

המקורות לניסוח ערכי הקוד האתי

הייעוד, החזון והיעדים אשר נוסחו במסגרת תהליך הארגון מחדש ועיצוב התרבות הארגונית של נתיבי איילון, מציגים תפיסת ניהול ושליחות ממלכתית אשר ממנה נגזרים תהליכי הליכה וההתנהגות הראויה של עובדי החברה.

ייעוד החברה:

ליזום, לתכנן, לבצע, לתחזק ולנהל תשתיות תחבורה ופתרונות מתקדמים על-מנת לאפשר שימוש אפקטיבי בדרכים במרחב העירוני והמטרופוליני בישראל.

כך מוגדר התוואי להתנהלות הרצויה של הארגון ועובדיו, במעגלי ההתנהלות הפנימיים, ובמשקים עם הגורמים השונים בסביבה החיצונית ועם ציבור משתמשי הדרך.

חזון החברה:

פתרונות תחבורה מתקדמים לישראל. להיות חברה יוזמת, חדשנית, לומדת ומתפתחת המובילה ליישום מערכת תחבורה בת קיימא בישראל.

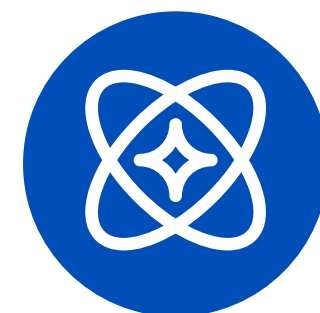
ערכי הליבה:

חמשת הערכים המרכזיים המנחים את מנהלי ועובדי חברת נתיבי איילון:



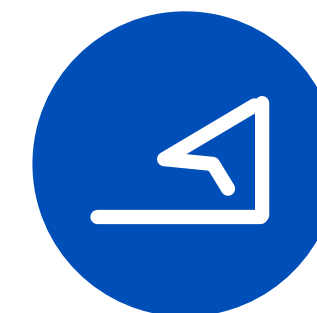
אמינות, שקיפות וטוהר מידות

שקיפות ברמת הפרט והארגון, התנהלות הוגנת עם כל הממשקים והקפדה ללא חריגים על כללי מנהל תקין, הוגנות וטוהר מידות.



חדשנות ויצירתיות

תרבות והתנהלות של ארגון חושב, סקרן, מתחדש, טכנולוגי, אשר אינו חושש מפתרונות עדכניים ומורכבים המיושמים "תוך כדי תנועה".



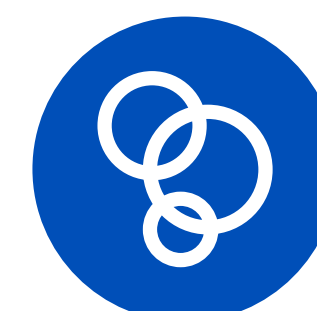
אחריות

אישית, צוותית וכלל ארגונית לפעולה יעילה ותכליתית מתוך תחושת שליחות ונחישות למימוש ייעוד החברה.



מקצועיות ומקצוענות

עמידה בסטנדרטים גבוהים בכל תחומי העשייה המקצועית וקיום תהליך מתמיד של שיפור ביצועים הנשען על למידה והפקת לקחים.



שותפות

אחדות המטרה והתגייסות לתרומה משותפת להשגתה באמצעות תקשורת בונה והתנהלות אפקטיבית, ובכלל זה לויאליות, ערבות הדדית ועבודת ממשקים יעילה בתוך החברה ועם הסביבה החיצונית.



הקוד האתי של החברה מפרט את עקרונות העשייה הנגזרים מחמשת ערכי הליבה, עקרונות אלו מהווים מכווני התנהגות והתנהלות בפעולות ובהחלטות השוטפות:

הקוד האתי

אחריות

אישית, צוותית וכלל ארגונית:

- חשיבה מתמדת על טובת כלל החברה. ראיית רוחב ויצירת סינרגיה בין היחידות השונות בחברה לביצוע משימות החברה באופן יעיל ותכליתי.
- כיבוד הנהלים, קבלת החלטות ומימוש סמכויות בהתאם לאחריות המוטלת על כל עובד ומנהל.
- מחויבות לשמש דוגמה אישית, במסגרת התפקיד ובחיים האישיים, על פי אמות המידה המוגדרות בקוד האתי.
- בקרה שיטתית על מימוש וביצוע החלטות וחתירה נחושה לביצוען.

- לקיחת אחריות על איכות העבודה והקפדה על עמידה ביעדים המוגדרים של זמן, עלות, איכות ובטיחות.
- הקפדה על אפקטיביות תהליכי קבלת החלטות וקיום תקשורת אפקטיבית ומכבדת.
- ניהול שקול של הסיכונים בפרויקטים תוך התבססות על קיום בקרות באופן שוטף.
- לקיחת אחריות והקפדה על דווח מלא ומידי בנושא סיכונים או תקלות בפעילות החברה.

שותפות

מטרה משותפת

אחדות המטרה ורוח משותפת להשגתה באמצעות תקשורת בונה והתנהלות אפקטיבית ובכלל זה לויאליות וערבות הדדית. עבודת ממשקים יעילה בתוך החברה ועם הסביבה החיצונית והקהילות הרלוונטיות ובהם כלל הגורמים התורמים לקידום יעדי החברה.

כבוד והוגנות

עובדי ומנהלי החברה מחויבים לנהוג בכבוד ובהוגנות האחד כלפי השני בעבודה היומיומית וכן כלפי כל גורם עמו הם באים במגע במסגרת עבודתם: יועצים, ספקים, מועמדים לעבודה בחברה ועוד.

יצירת ממשקים מבוססי

אמון וכבוד הדדי

עם מגוון הרשויות, הקהילות ונציגי משתמשי הדרך בכלל הפרויקטים בהם מעורבת החברה.

סביבת עבודה אופטימלית

יצירה וקיום של סביבת עבודה מכילה מאפשרת ומטפחת עבור כלל עובדי ומנהלי הארגון.

חדשנות ויצירתיות

תרבות והתנהלות של ארגון מתקדם, מתחדש וטכנולוגי:

מחויבות לחדשנות

שמירת הארגון בחזית הידע הטכנולוגי וסיוע בהתמקמות הארגון כמוביל החדשנות והטכנולוגיה התחבורתית ברמה הלאומית.

קיימות

קידום הצורך בפיתוח בר־קיימא כתפיסה מנחה בפעילות הטיפול בתשתיות התחבורה, תוך התחשבות בצרכי הסביבה, הקהילה ובעלי העניין.

אווירה מעודדת יצירה

פיתוח תרבות ארגונית המטפחת חשיבה נועזת, נחושה ופורצת דרך גם בתחומי עיסוק מסורתיים.

מקצועיות ומקצוענות

עמידה בסטנדרטים גבוהים של עשייה
וקיום תהליך מתמיד של שיפור ביצועים
הנשען על למידה והפקת לקחים:

- איכות - הקפדה על איכות גבוהה בכל הפעילויות; התאמה לסטנדרטים בינלאומיים של איכות בעשייה המקצועית והקפדה על עמידה בהם מול הספקים ונותני השירותים שהחברה מפעילה.
- שיפור ביצועים ע"י למידה ארגונית אפקטיבית - תרבות של תחקור, דיווח אמין והפקת לקחים שוטפת, שיתוף ושימור הידע כך שיונחל לכלל העובדים והמנהלים.
- פיתוח מקצועי מתמשך תוך עיסוק מתמיד בלמידה וחתירה למצוינות.

- ניצול מיטבי של המשאבים המוקצים לפעילות וקיום בקרה על הביצוע בפועל.
- התנהלות וקבלת החלטות על בסיס קריטריונים אובייקטיביים ומקצועיים.
- גישה שירותית - מתן שרות איכותי ומקצועי למשתמשי הדרך, לגורמי חוץ ולעובדי החברה כאחד. מתן מענה אדיב ומקצועי וסיפוק תשובות ופתרונות במהירות וביעילות.
- ערנות למכלול היבטי הבטיחות בפרויקטים ודיווח מידי על כל פגם או ליקוי בטיחותי.

אמינות, שקיפות וטוהר מידות

ברמת הפרט והארגון, שקיפות והתנהלות הוגנת עם כל הממשקים ועמידה על כללי מנהל תקין.

- הקפדה על מסירת מידע מדויק ואמין, בזמינות ובאדיבות.

- הימנעות מניצול פעילות החברה, נכסיה ומעמדה למטרות אישיות.

- הימנעות ממצב של ניגוד עניינים או מצב של מראית עין לניגוד עניינים.

- פעולה וקבלת החלטות ביושר ובטוהר מידות והקפדה על עמידה בהתחייבויות כלפי השותפים והשותפות שלנו לדרך.

- הקפדה על האיסור לקבלה או מסירה של מתנות ו/או טובות הנאה, לרבות ניצול התפקיד ו/או המעמד בחברה לקבלת הטבות אישיות.



נודמות ההתנהלות הנגזרות מהעקרונות האתיים

המחויבות, כארגון וכעובדים כאחד,
להתנהלות עפ"י עקרונות אתיים אלה,
מתקיימת בשלושת מעגלים.

כלפי הסביבה החיצונית

משרדי הממשלה, הרשויות המקומיות, משתמשי הדרך,
נותני השירותים והספקים וכלל הציבור.

- דיווח והתייעצות גלויה במידה ועלה חשש לניגוד עניינים.

- הימנעות מלקחת חלק באירועים פרטיים של ספקים, לקוחות או גורמים חיצוניים אחרים להם קשר לחברה, על מנת לא ליצור מראית עין של ניגוד עניינים ו/או טובות הנאה.

- הקפדה על סגנון דיבור מכבד, על לבוש הולם ועל התבטאויות אחראיות ברשתות החברתיות השונות, כמצופה מעובדים בחברה ממלכתית.

כלפי כלל עובדי החברה/הארגון

מחויבות החברה ומנהליה לכלל עובדיה

- לשמש דוגמה אישית במסגרת העבודה ומחוצה לה.
- לממש את אחריות המנהל הישיר לתנאי העסקה, לפיתוח ולרווחת עובדיו.
- להבהיר לעובדי החברה ולנותני השירותים את המצופה מהם ולספק להם את הידע והכלים הנדרשים לצורך ביצוע המשימה.

- לטפח סביבת עבודה נעימה ובטוחה וכן לתת לעובדים גיבוי על ביצועיהם.
- לפעול ולעודד פיתוח אישי, הכשרה, העצמה והתמקצעות של כלל העובדים תוך התבססות על משוב הוגן, מעצים ומכבד.

- לפתח ולשמר מחויבות אישית של העובדים לחברה ולקידום מטרותיה ע"י קיום סביבת נעימה ומאפשרת החותרת למצוינות.
- להימנע מכל מעשה של אפליה ולפעול בהוגנות.

מחויבות הדדית של העובדים והמנהלים

- להימנע מכל מעשה או אמירה שיש בהם משום הטרדה, או אלימות מילולית ופיזית, לרבות על בסיס דת, לאום, מין, מוצא או נטייה מינית של אדם. בכל מקרה של חשד להטרדה ולתקיפה או התעמרות, לפנות אל ראש אגף משאבי אנוש.

- לעסוק בייעול תהליכי העבודה להקפיד על תכנון מראש של הפעילות ולפעול בהתאמה לתוכניות שנקבעו.

- לפעול באחריות ועל בסיס הסמכות המוגדרת, להתנהג בכבוד ובנימוס איש לרעהו תוך שמירה על כבוד האדם באשר הוא אדם.

- לפתח את היכולת לפעול כיחידה אחת, המכוונת להשגת חזון החברה. לפעול באופן משתף ותורם עם כלל יחידות החברה. לשאוף להכיר את פעילותן של כלל היחידות עמן עובדים, לסייע להן בביצוע המשימות באופן מהיר והולם מתוך הקפדה על שירות יעיל ומקצועי.