חברת החשמל
דוח קיימות תאגידית ESG
2022



תוכן עניינים

פתיח 04

ביצועי ESG לשנת 2022 05

מבוא

אודות הדוח 08
נושאים מהותיים 10
דיאלוג מחזיקי עניין 12
אודות החברה 15
חברת החשמל צופה פני עתיד 25
יעדי פיתוח בר קיימא - SDGs 33

פרק 1- איכות הסביבה

ניהול ובקרה סביבתית 44
היערכות לשינויי אקלים והפחתת השפעות סביבתיות 45
- יעדי חברת החשמל לצמצום פליטות גזי חממה 45
- מהלכים לצמצום פליטות גזי החממה 45
- שילוב אנרגיות מתחדשות ברשת החשמל והפחתת פליטות במקטע הרשת ומקטע האספקה 50
פליטות מזהמים עיקריים לאוויר 55
צמצום השפעות סביבתיות שליליות – מים, שפכים ופסולת 55
שמירת טבע והמגוון הביולוגי 58
מהלכים סביבתיים משמעותיים לאורך שרשרת אספקת החשמל 63
נספח נתוני איכות הסביבה 67

פרק 2- שירות איכותי ללקוחות שלנו

מקיימים דיאלוג שוטף עם הלקוחות 72
- מגוון ערוצי שירות 72
- תלונות הציבור 75
- סקרי שביעות רצון מאיכות השירות 76
פועלים במרץ לשיפור השירות 78
- דואגים למיצוי זכויות ושירות לאוכלוסיות מוחלשות 78
- מציבים יעדים ומדדים לשיפור השירות 80
מחויבים לבריאות ובטיחות הלקוחות 82
מחויבים להגן על פרטיות הלקוחות שלנו בעידן המידע 83

פרק 3 - הון אנושי בחברת החשמל

תנאי העסקה והתאגדות עובדים 88
מקדמים מקום עבודה מגוון ומכיל 89
קידום שוויון מגדרי 94
מציבים בטיחות וגהות בראש סדר העדיפויות 100
פיתוח ההון האנושי 115
דיאלוג פנים-ארגוני 118
שנת 2022 במספרים - נתוני עובדות/ים נוספים 121

פרק 4 - פעילות קהילתית

Impact snapshot 128
התנדבות עובדים 130
דיאלוג עם הציבור הרחב 131
מקדמים חינוך קהילתי 132
מפתחים חינוך טכנולוגי 134

פרק 5 - שרשרת אספקה אחראית

התנהלות אחראית מול הספקים 137
ניהול שרשרת אספקה אחראית 139

פרק 6 - אתיקה וערכי ליבה

הקוד האתי וערכי הליבה 144
תוכנית האתיקה בחברה 145
מנגנוני דיווח בנושא אתיקה 146
קוד אתי לספקים ושותפים עסקיים 147
שמירה על זכויות אדם 147

פרק 7- מניעת מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות

עיקרי המדיניות למניעת מעילות והונאות, ושוחד ושחיתות בחברה 150
ניהול, בקרה ופיקוח של סיכוני מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות 151
- טיפול בדיווחים על מקרי שחיתות 154
- הגנה על חושפי מקרי שחיתות 154
- פיקוח על ציות בחברה 155
- חיזוק הציות בקרב ספקים וצדדים שלישיים 155
- התנהלות הוגנת בחברות הבת ותאגידים מוחזקים של החברה 156
- איסור הלבנת הון 157

פרק 8 - התנהלות עסקית נאותה

מנכ"ל החברה 159
דירקטוריון החברה 160
תגמול לנושאי משרה בכירה 172
אסיפת בעלי מניות 175
ניהול סיכונים בחברה 177
קנסות ששולמו בנושאי ESG 182

הצהרת נאותות 184

אינדקס GRI 186

הדוח המוצג לפניכם משקף את עיקרי הפעילות של החברה בתחום האחריות התאגידית והקיימות בשנת 2022 ומתפרסם בסמוך לאחד הרגעים הקשים שידעה מדינת ישראל והחברה בישראל - על רקע מלחמת "חרבות ברזל" שנפתחה במתקפת פתע רצחנית של ארגון הטרור העזתי, החמאס, על יישובים ישראליים וטבח אכזרי באזרחים חפים מפשע - ישראלים וזרים, בשבעה באוקטובר 2023.

לצערנו הרב, בעת הפקת דוח זה, משפחת חברת החשמל, כמו משפחות רבות כל כך בישראל, הצטרפה גם היא למשפחת השכול של המלחמה הקשה הזו.

חברת החשמל מרכינה ראשה בעצב עמוק ומתאבלת על נופלם הי"ד של עובדי החברה, גמלאיה וקרוביהם במלחמת "חרבות ברזל".
יהי זכרם ברוך.

אנחנו משתתפים בצער המשפחות שאיבדו את יקיריהן ומאחלים רפואה שלמה לפצועים, מחבקים את משפחות החטופים השבויים ומייחלים לחזרתם בקרוב בריאים ושלמים ומחזקים את ידי צה"ל וכוחות הביטחון ואת אזרחי המדינה.



ביצועי ESG לשנת 2022

איכות הסביבה ENVIRONMENT

למעלה מ-10.1 מיליארדי ₪ הושקעו בפרויקטים[1] להפחתת פליטות לאוויר ובמעבר מפחם לגז טבעי (מתוך היקף השקעה כוללת צפויה של 11.5 מיליארד ₪), מתוכם **מעל 6.8 מיליארדי ₪** בפרויקטים של הפחתת פליטות מתחנות פחמיות "אורות רבין" ו"רוטנברג" מאז 2013.

בשנת 2022 **כ-435 מיליוני ₪** הושקעו בהיבטי איכות הסביבה במקטע הייצור.

בנוסף, סך של **כ-32 מיליון ₪** הושקעו במגזרי הולכה, חלוקה ובפרויקטים מיוחדים.

כ-1.6% ירידה בהיקף השימוש בפחם (TJ) בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021.

כ- 6.3% עלייה בהיקף השימוש בגז טבעי (TJ) בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021.

25.6 מיליון טון שווה ערך פחמן דו חמצני נפלט במכלולים 1 ו-2.

עצימות פליטות של 616 גרם שווה ערך פחמן דו חמצני לקוט"ש מיוצר.

10.1% מסך החשמל שנצרך בפועל בכלל משק החשמל בישראל בשנת 2022 **מקורו באנרגיות מתחדשות.**

1,089 MWp יכולת ייצור של אנרגיות מתחדשות (יצרנים פרטיים) חיברה חברת החשמל לרשת החלוקה.

2% ירידה בעצימות פליטות תחמוצות חנקן NOx לאוויר בשנת 2022 לעומת 2021.

ירידה של 10% בסך הפסולת[2] המוצקה (לא כולל תוצרי לוואי)בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021.

ירידה של 13.4% בפסולת מוצקה שעברה להטמנה, **וצמצום של 13.1%** בפסולת המוצקה שעברה למחזור בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021.

17% עליה בסך הפסולת המסוכנת ועליה של 23% בסך הפסולת המסוכנת שהועברה למחזור וצמצום של 7% בפסולת המסוכנת שהועברה להטמנה בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021.

---

1 לפירוט נוסף ניתן לפנות לדוח הכספי של חברת החשמל 2022, חלק א', עמוד 23 סעיף 7.7.4, "הפרויקטים העיקריים במגזר הייצור".

2 לנתוני פסולת אנא ראו דוח דין וחשבון סביבתי לשנת 2022 עמודים 93-98 https://tinyurl.com/y2n35bes

חברה SOCIAL

10,715 עובדות/ים.

20% נשים מנהלות מקרב ההנהלה הבכירה[3].

25% נשים בהנהלת ביניים.

37% נשים בניהול דרג ראשון.

47 שעות[4] הדרכה בממוצע לכלל עובדי החברה.

14%[5] עובדות/ים מאוכלוסיות בתת תעסוקה.

0.33 שיעור[6] תאונות עבודה (לעומת 0.42 בשנת 2021).

כ-15,313 ספקים פעילים בשנת 2022 (בתחומים: ציוד ושירותים, יצרנים פוטו-וולטאיים, יצרנים פרטיים, דלקים).

כ-90% מכלל התשלומים לספקים שולמו לספקים בישראל.

למעלה **מ-90%** מהספקים החדשים חתומים על מכתב בנושא הקוד האתי של החברה.

24.6 מיליארד ₪ היקף התשלומים לספקים.

בשנת 2022 **התנדבו כ-3,400 עובדים**, בהיקף של **כ-7,000 שעות.**

3.5 מיליון ₪ - סך ההשקעה הכספית בתוכניות חינוכיות בקהילה.

ממשל תאגידי GOVERNANCE

43% נשים בדירקטוריון.

14% דירקטורים מאוכלוסיות בתת ייצוג.

7 חברי דירקטוריון.

כ-300 עובדים המוגדרים כאנשי מפתח מבחינת חשיפה לסיכוני שוחד ושחיתות, עברו הדרכה באמצעות בלומדה למניעת שחיתות, מעילות והונאות.

ל- 400 מנהלים מדרג מנהל מחלקה נשלחו במהלך השנה מסרוני מידע בנושא מניעת שוחד ושחיתות.

---

3 מנהלת מחלקה בכירה ומעלה.

4 הממוצע חושב עבור סך העובדים: 10,715. הכשרות מקצועיות: 43.4 שעות הדרכה בממוצע לסך עובדי חח"י. הדרכות בבית הספר למנהיגות 3.6 שעות הדרכה בממוצע לעובד לשנת 2022.

5 14% עובד/ים מאוכלוסיות בתת תעסוקה חושבו לפי הנתונים: 1,518 עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה (אנשים עם מוגבלות, חרדים, יוצאי אתיופיה, חברי המגזר הערבי), מתוך 10,585 עובדים המאוגדים בהסכמים קיבוציים.

6 שיעור התאונות מתייחס לתאונת עבודה עם נפגעים אשר התרחשה במהלך ביצוע העבודה. השיעור מחושב על פי מכפלה של מספר התאונות ב-100 אלף שעות, חלקי מספר שעות העבודה בפועל של כלל העובדות/ים.

דוח קיימות תאגידית ESG

מבוא

אודות הדוח

דוח זה הינו דוח האחריות התאגידית האחד-עשר של חברת החשמל, אשר מדווחת על ביצועיה בהיבטי ESG מאז שנת 2012. הדוח סוקר את פעילות החברה בשנת 2022, נכתב בהתאם לתקן הדיווח GRI, ברמת הדיווח In Accordance, וכולל גם התייחסות ליעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם (SDGs).

הדוח משקף את ביצועי החברה בכלל אתריה ואזורי הפעילות שלה, ללא חברות בנות, אלא אם צוין אחרת. הדוח מפרט את התהליכים, הנתונים וההתקדמות של החברה בהיבטי ESG, וכולל גם התייחסות ליעדים לשנים הבאות.

מטרת הדיווח הינה לשקף את המידע הרלוונטי ביותר אודות השפעות החברה על מחזיקי העניין שלה וניהול השפעות אלה. החברה מתחייבת להמשיך ולדווח על ביצועיה בתחומי ה-ESG אחת לשנה, ולשמור על שקיפות ודיאלוג עם מחזיקי העניין שלה באמצעות דוחות אלה.

הנתונים הסביבתיים שמפורסמים בדוח זה לקוחים מהדוח הסביבתי של חברת החשמל לשנת 2022.

הדוח נכתב בליווי היחידה לאחריות תאגידית וקיימות ב-BDO Consulting.

GRI COMMUNITY MEMBER 2021

BDO

הדוח עבר בקרת נאותות חיצונית על ידי חברת- Good Vision יועצים לאחריות תאגידית בע"מ, לפי שתי מתודולוגיות: עקרונות הדיווח של תקן ה- GRI ועקרונות בקרת הנאותות על פי תקן AA1000 AS v3 של AccountAbility ברמה של Moderate 1 Type.
להרחבה על ממצאי תהליך בדיקת הנאותות, ראו עמוד 183.

AA1000
Licensed Report
000-13/V3-HIC4R

GOOD VISION
יועצים לאחריות תאגידית



ליצירת קשר בנושאי הדוח ניתן לפנות למחלקת רגולציה סביבה וקיימות:

גב' דנה לופו דוא"ל: dana.lupo@iec.co.il טלפון נייד: 052-3996506
גב' דליה דסיאטניק דוא"ל: dalia.desiatnik@iec.co.il טלפון נייד: 050-4627032

זיהוי הנושאים המהותיים לדיווח

בשנת 2020 ביצעה החברה בחינה מקיפה של 22 נושאים מהותיים בתחומי פעילותה. בסופו של הליך זה, הוגדרו 13 הנושאים המהותיים ביותר לפעילות החברה באישור ההנהלה והדירקטוריון (להרחבה ראו עמוד 16 בדוח קיימות תאגידית 2020).[7]

לקראת דוח קיימות 2022, עודכנו הנושאים המהותיים על סמך בנצ'מרק בקרב גופי דירוג בינלאומיים המבצעים אנליזות ESG עבור משקיעים, בקרב חברות דומות בעולם ובקרב תקני הדיווח המובילים. כמו כן, הנושאים אורגנו בהתאם להנחיות התקן החדש GRI Standards 2021.

השינויים ברשימת הנושאים המהותיים בדוח 2022 לעומת הדיווח בשנת 2021:

- מגוון ביולוגי נוסף כנושא מהותי
- סייבר ואבטחת מידע נוסף כנושא מהותי
- היערכות לשינויי אקלים נוסף כנושא מהותי, ואוחד עם נושאים שנכללו בדוח הקודם (פליטות מזהמים לאוויר, תמיכה במעבר לאנרגיות מתחדשות, אנרגיה, היערכות לשעת חירום)
- איכות שירות הלקוחות נוסף כנושא מהותי, ואוחד עם נושא שנכלל בדוח הקודם (זמינות ואמינות החשמל)

7 קישור לדוח הקיימות של חברת החשמל ל-2020: https://www.iec.co.il/Sustainability/Documents/Sustainability2020.pdf

טבלה 1: נושאים מהותיים

נושא מהותי בדוח	גילוי בהתאם לתקן ה-GRI	השפעה
היערכות לשינויי אקלים	GRI 305: Emissions GRI 302: Energy Sector Supplement[8]: Emergency Management Plan Company supplement: Climate Change Management	בתוך ומחוץ לארגון
ממשל תאגידי נאות ומניעת שחיתות	GRI 205: Anti-corruption	בתוך הארגון
בריאות ובטיחות תעסוקתית	GRI 403: Occupational Health & Safety	בתוך הארגון
טיפול בשפכים, מניעת זיהום קרקע וטיפול בפסולת	GRI 306: Effluents and Waste GRI 307: Environmental Compliance	בתוך ומחוץ לארגון
מעורבות בקהילה	GRI 413: Local Communities	בתוך ומחוץ לארגון
תנאי העסקה	GRI 401: Employment	בתוך הארגון
	GRI 402: Labor-Management Relations	
	GRI 404: Training & Education	
איכות שירות הלקוחות	Sector supplement: Availability and Reliability	בתוך ומחוץ לארגון
	GRI 418: Customer Privacy	
צמצום וניהול משאב המים	GRI 303: Water	בתוך ומחוץ לארגון
מגוון ביולוגי	GRI 304: Biodiversity	מחוץ לארגון
ניהול אחראי של שרשרת האספקה	GRI 204: Procurement Practices	בתוך ומחוץ לארגון
גיוון ושוויון הזדמנויות	GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	בתוך הארגון
	GRI 406: Non-discrimination	
סייבר ואבטחת מידע	Company supplement: Cyber & Information Security	בתוך ומחוץ לארגון

8 GRI G4 – Electric Utilities Sector Disclosures

דיאלוג עם מחזיקי עניין

מחזיקי העניין שלנו חיוניים לפעילותה התקינה של חברת החשמל, מושפעים מפעילותה של החברה ומשפיעים עליה, ולכן אנו רואים חשיבות יתירה בקיום דיאלוג שוטף עימם. על מנת להתמודד עם האתגרים הקיימים ולהיות פתוחים להזדמנויות ליצירת "ערך משותף" – ערך עסקי לצד ערכים חברתיים/ סביבתיים - אנו מייצרים תקשורת פתוחה ושקופה ומקדמים שיתופי פעולה בין-מגזריים, המשמשים עבורנו אמצעי להעמקת האמון, חיזוק הקשרים, הבנת הצרכים והתאמת הפעילות.

בשנת 2022 חברת החשמל קיימה דיאלוג עם מחזיקי העניין השונים, כפי שניתן לקרוא בהרחבה לאורך הדוח. להלן דוגמאות נבחרות:

ערוצי דיאלוג נבחרים עם מחזיקי עניין בשנת 2022
לקוחות, רשויות מקומיות והציבור הרחב
(להרחבה ראו פרק 2 - לקוחות)

ערוצי שירות

- **קבלת קהל פיזית** - הן במוקדי קבלת הקהל של החברה והן בעמדות השירות לטובת "הלקוח-תושב", אשר הוקמו בשנת 2021 בבנייני הרשות/ עירייה במספר רשויות מקומיות בארץ. בשנת 2022 השירות הורחב, והוא פועל כיום ב-6 רשויות מקומיות נוספות: אשקלון, אריאל, מגדל העמק, גבעתיים, נוף הגליל וירוחם.
- **מוקדי 103 הטלפוניים** - שירות מענה אנושי מלא בעברית ובערבית, ומענה על בסיס נציג פנוי ברוסית ובאנגלית.
- **עמדות היברידיות** - עמדת שירות משולבת - סניף פיזי עם נציגים מרחוק - 6 עמדות שירות משולבות נפתחו ופועלות ברחבי הארץ: ב-2021 - נהריה ורהט; ב-2022 - בבאר שבע ובתל אביב; ב-2023 - בחיפה ובנצרת. מנכ"ל החברה מאיר שפיגלר שנכנס לתפקידו בנובמבר 2022, החליט במהלך 2023 לחזור ולפתוח, לטובת הלקוחות, עמדות פיזיות שנסגרו בשנים האחרונות, במקום עמדות היברידיות נוספות. עמדות אלה מאוישות באופן מלא על ידי עובדים נותני שירות. ערוצי שירות דיגיטליים - דרך פייסבוק, לינקדאין, טוויטר, אינסטגרם, צ'ט אונליין, ווטסאפ ושירות במסרונים (בשעות פעילות המוקדים), וצ'ט-בוט המאפשר לבצע פעולות באופן אוטומטי ובליווי נציגה וירטואלית. כמו כן, במסגרת הפיילוט ההיברידי של מוקד השירות בנהריה, ניתן לקבל ליווי דיגיטלי והדרכה לפעולות באינטרנט. אתר האינטרנט של החברה מאפשר גם הוא ביצוע פעולות בשירות עצמי 24/7 בשפות עברית וערבית. בשנת 2022 האתר שודרג, וכרגע הוא כולל מענה בווטסאפ גם לאנשים עם מוגבלות שמיעה וראייה.
- **מרכזי מבקרים** - החברה מפעילה שני מרכזי מבקרים הפתוחים כשירות עבור הציבור הרחב - באתר "אורות רבין" ובאתר "חפציבה" בחדרה.

סקרי שביעות רצון וסקרי עמדות

סקרי שביעות רצון מהשירות המתבצעים באופן שוטף. ממצאי 2022:

- 89% שביעות רצון מהשירות במוקד הטלפוני 103 (לעומת 90% ב-2021).
- 90% שביעות רצון מהשירות במוקדי קבלת הקהל (לעומת 87% ב-2021).
- 73% שביעות רצון בקרב לקוחות מת"מ (מונה תשלום מראש), המותקן בעיקר ללקוחות עם חובות, מאוכלוסיות מוחלשות (לעומת 54% ב-2021).
- מחקר עמדות "ברנדמן" - מתקיים אחת לשנה, בקרב כלל האוכלוסייה ובקרב כל אחד מהמגזרים בנפרד - משקי בית וצרכנים עסקיים. תוצאות המחקר, שנערך בסוף 2022, מצביעות על המשך שחיקה בתדמית החברה בקרב מרבית המגזרים הנסקרים, לצד יציבות מסוימת בציון האמון הכללי בחברה.

רשויות מקומיות

- מפגשי עבודה שוטפים עם הדרגים הבכירים והמקצועיים ברשויות המקומיות, על מנת להבטיח אספקת חשמל סדירה ואמינה ללקוחות בכל תנאי ובכל מזג אוויר, בשיגרה ובחירום.
- מפגשי עבודה שוטפים גם עם גורמי רווחה ונציגי רשויות מקומיות, במסגרת פעילות מיצוי זכויות עבור לקוחות מתקשים.

עובדות/ים

(להרחבה ראו פרק 3- הון -אנושי)

- **שיחות הערכה ומשוב** - מתקיימות אחת לשנה עם כלל העובדות/ים (המשוב הקודם נערך בשנת 2021).
- **סקר "אקלים פנים-ארגוני"** - המודד את מידת המחוברות ושביעות הרצון של העובדות/ים.
- **ערוצי תקשורת דיגיטליים** - דיאלוג באמצעים דיגיטליים בתוך היחידות והחטיבות, קבוצות ווטסאפ לעדכונים שוטפים ועוד.

ספקים

(להרחבה ראו פרק 5- שרשרת אספקה)

- **מרכז שירות לספקים** - מהווה כתובת מרוכזת לכל היבטי התשלום וסוגיות פיננסיות נוספות.
- **אתר ייעודי לספקים** - החברה פועלת לשדרוגו על מנת להרחיב את סל הפעולות המקוונות וקבלת המידע.
- **כנסי ספקים** - הכנס הבא צפוי להתקיים ב-2023.

רגולטורים ומשרדי ממשלה

- חברת החשמל, כחברה ממשלתית, מקיימת קשרי עבודה שוטפים עם הרגולטורים המפקחים על פעילותה - לרבות, פגישות והרצאות להחלפת ידע ותובנות עם נציגי משרדי ממשלה ורשויות מקומיות - לצד תיאום ביקורים אסטרטגיים באתרי החברה. בדרך זו, מקודמים פרויקטים משותפים לטיפול בנושאי סביבה, רגולציה וחברה.

ארגוני חברה, סביבה ותעשייה

- **דיאלוג עם ארגונים חברתיים** - החברה מנהלת שיח שוטף עם נציגי ארגונים ורשויות, להנגשת מידע ומיצוי זכויות מול החברה.
- **דיאלוג עם ארגונים סביבתיים** - בעבר, התקיים הדיאלוג בעיקר במסגרת "שולחנות עגולים" מובנים. אך לאור הקשר שנרקם עם ארגונים אלה, בשנת 2022 התקיימו שני מפגשים מרובי משתתפים – הראשון עסק בעיקר בפיתוח רשת החשמל, והשני עסק ברשת ומנייה חכמה.
- **דיאלוג עם התעשייה** - השתתפות במגוון כנסים וימי עיון מקצועיים וייזומם. לדוגמה: השתתפות מ"מ מנכ"ל החברה בשנת 2022 כמרצה בוועידה ה-9 לתשתיות ותעשיה; השתתפות בכירי חברת החשמל ב-2022 בקטגוריות מרצים ומושבים, בכנס הבינלאומי ה-22 לחשמל ואנרגיה של התאגדות מהנדסי החשמל, אלקטרוניקה ואנרגיה; השתתפות ב-2022 בוועידה ה-19 לאנרגיה ועסקים.

קהילה

- **בנושאי איכות הסביבה** - דיאלוג עם הקהילות הסובבות את תחנות הכוח "רוטנברג" ו"אורות רבין" (ראו עמודים 61-62.)
- **פעילות הסברתית וחינוכית** - פעילות ענפה וארוכת שנים מתקיימת במגוון ערוצים, לרבות מפגשים פרונטאליים ואמצעים מקוונים. הפעילות בקהילה מתקיימת תוך שימור שותפויות ארוכות טווח עם ארגונים חברתיים ללא כוונת רווח, ויצירת קואליציות בין-מגזריות (מגזר עסקי, ציבורי ושלישי). (ראו פרק 4- פעילות קהילתית בחברת החשמל).

אקדמיה

- **הרצאות** - החברה מקיימת הרצאות במוסדות אקדמיים שונים במגוון נושאים מליבת העשייה של החברה.
- **שיתופי פעולה עם מוסדות אקדמיים** – כחלק מאסטרטגיית חטיבת משאבי אנוש לפיתוח ההון האנושי של עובדי החברה, ושיתופי פעולה בתחום המו"פ עם יחידת החדשנות של החברה.

משקיעים ואנליסטים

- קיום דיאלוג ישיר, רציף ושקוף עם מלווים, משקיעים, אנליסטים וגורמים נוספים בשוק ההון המקומי והבינלאומי, בהובלת היחידה לקשרי משקיעים בחברה.
- מענה לגופים המבצעים אנליזות עבור משקיעים בנושאי ESG - במטרה להגביר את השקיפות ולחזק את הקשר והשיח השוטף עם המשקיעים ועם גופי האנליזה המדרגים.

אודות החברה

חברת החשמל הינה ספק שירות חיוני מרכזי במשק, וייעודה הינו אספקת חשמל למיליוני לקוחותיה. בכך היא תורמת לאיכות חייו של כל תושב, מניעה את גלגלי המשק וחיונית לפעילותו של כל ארגון וכל בית במדינה, הן בשיגרה והן במצבי חירום.

חברת החשמל לישראל בע"מ נוסדה בשנת 1923, והיא החברה היחידה בישראל הפועלת לאורך כל שרשרת החשמל - מייצרת, מוליכה, מחלקת ומספקת את מרבית החשמל הנצרך במדינת ישראל מזה 99 שנים. החברה פועלת לאספקת חשמל זמין, אמין ובאיכות גבוהה, תוך הקפדה על רמת שירות מובילה ושמירה על עקרונות כלכליים, מסחריים וסביבתיים.

בחודש יוני 2018 התקבלה החלטת ממשלה בדבר קידום רפורמה במשק החשמל ושינוי מבני בחברת החשמל, שעיקריה ויישומה מפורטים בדוח זה.

חברת החשמל היא חברה ממשלתית (על פי הגדרת "חוק החברות הממשלתיות") וציבורית, כאשר כ-99.85% מהון המניות שלה מוחזקים על ידי מדינת ישראל, ויתר הונה המונפק והנפרע של החברה מוחזק על ידי 120 יחידים (נכון למועד פרסום הדוח). החברה מפוקחת על ידי שורה של רגולטורים, ביניהם: רשות התחרות, רשות ניירות ערך, משרד האנרגיה, משרד האוצר, משרד הפנים, המשרד להגנת הסביבה, ועדת הריכוזיות, הבורסה לניירות ערך, רשות החברות הממשלתיות, ורשות החשמל - אשר קובעת, בין היתר, את תעריפי החשמל ואת אופן עדכונם, וזאת בהתאם להוראות חוק "משק החשמל".
החברה מעניקה שירותים למגוון רחב של לקוחות: הסקטור הביתי; הסקטור הציבורי-מסחרי – לרבות בתי מסחר, מרכזי קניות, עסקים שונים, רשויות מקומיות, מוסדות ציבור ומשרדי ממשלה; הסקטור התעשייתי – מפעלי תעשייה ויצרני חשמל פרטיים; שאיבת מים – צריכת החשמל הנדרשת כדי לספק מי שתייה ומי השקיה לכל חלקי הארץ ולמטרות אחרות; חקלאות; חברת החשמל מזרח ירושלים (חמ"י), הרשות הפלסטינית ושירותי תשתית.

סיומי כהונה ומינויים

ביום 1 באוגוסט 2021 הסתיימה כהונתו של מר יפתח רון טל כיו"ר דירקטוריון החברה. ביום 6 באפריל 2022 החליט דירקטוריון החברה לבחור בדירקטור מר דב בהרב כיו"ר דירקטוריון החברה, בכפוף לאישור שרת האנרגיה ושר האוצר. ביום 26 באפריל 2022, עוד בטרם ניתן אישור השרים כאמור, הודיע מר דב בהרב על התפטרותו מתפקידו כדירקטור בחברה. נכון למועד כתיבת דוח זה טרם מונה יו"ר דירקטוריון חדש.

ביום 9 במאי 2022 הסתיימה כהונתו של מנכ"ל החברה באותה עת, מר עופר בלוך. ביום 14 באפריל 2022 החליט דירקטוריון החברה, פה אחד, לאמץ את המלצת ועדת האיתור ולמנות את מר מאיר שפיגלר לתפקיד המנהל הכללי של החברה. ביום 1 בנובמבר 2022 החל מר שפיגלר את כהונתו בחברה לאחר שמינויו אושר על ידי שרת האנרגיה ושר האוצר.

ביום 1 בספטמבר 2022 הסתיימה כהונתו של מר אבי דויטשמן, סמנכ"ל כספים, כלכלה וניהול סיכונים של החברה. החל מאותו המועד, כיהן מר גילעד חסיד כממלא מקום סמנכ"ל הכספים, בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה מיום 18 באוגוסט 2022. החל מיום 4 באפריל 2023, מכהן מר גילעד חסיד כסמנכ"ל כספים, כלכלה וניהול סיכונים בחברה.

ביום 1 באוקטובר 2022 הסתיימה כהונתה של עו"ד יעל נבו, סמנכ"ל, היועצת המשפטית של החברה. החל מאותו המועד, עו"ד גרשון ברקוביץ' כיהן כממלא מקום היועץ המשפטי בחברה, וזאת בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה מיום 18 באוגוסט 2022. ביום 15 במארס 2023 אישרה רשות החברות הממשלתיות את מינויו של עו"ד גרשון ברקוביץ' כסמנכ"ל, היועץ המשפטי של החברה, והמינוי נכנס לתוקף.

ביום 27 בינואר 2022 החליט דירקטוריון החברה לאמץ את המלצות ועדת האיתור וועדת הביקורת ולמנות את רו"ח רחלי בן משה למבקרת הפנימית של החברה במעמד סמנכ"ל. ביום 1 באפריל 2022 החלה רו"ח רחלי בן משה את תפקידה כמבקרת הפנימית ונציבת תלונות הציבור בחברה.

שנת 2022 במספרים:

נכסי החברה הסתכמו בסך של
כ- 99 מיליארד ₪

מספר העובדות/ים עמד על
10,715

מספר לקוחות החברה
כ-3.01 מיליון

גידול של כ-53 אלפי לקוחות
לעומת מספר הלקוחות בסוף 2021

חזון וערכים

חברת החשמל מובילה, ושואפת להמשיך להוביל, את משק האנרגיה בישראל כחברה עסקית, יעילה והוגנת המהווה את עמוד התווך של המשק. זאת, תוך שימוש בטכנולוגיות מתקדמות, פיתוח מואץ בשוק תחרותי מתפתח ותוך שמירה על הסביבה והפקת אנרגיה נקייה יותר*.



משתנים באומץ

עסקיות. חדשנות. יעילות

היכולת והנחישות שלנו כארגון להתחדש ולהשתנות, הן שיבטיחו את החוסן וההמשכיות שלנו. אנו פועלים לביצוע משימותינו באפקטיביות, ביעילות ובגישה עסקית. כל זאת על מנת להשיג רווחיות נאותה ולהגביר את כושר התחרות של החברה.



מחויבים לצורכי הלקוחות

שירות איכותי וזמין

אנו פועלים במסירות לפיתוחו של משק החשמל, ומחויבים לעשות כל מאמץ על מנת להבטיח אספקת חשמל לכלל לקוחות החברה - בזמינות, באמינות, ביעילות ובאיכות. כל זאת בהתאם ליעדי החברה, להוראות הדין והרגולציה, ותוך דאגה לאיכות הסביבה. הבנת הצרכים של לקוחותינו המגוונים ומתן מענה מקצועי ומהיר, עומדים במוקד הפעילות והעשייה שלנו.



מנהיגים באחריות

יושרה. דוגמה אישית

אנו מגלים מנהיגות ונושאים באחריות אישית וניהולית על החלטותינו, על פעילותנו ותוצאותיה. אנו מתנהגים ביושרה ובהלימה עם הצהרותינו, ומשמשים דוגמה אישית לסובבים אותנו. אנו פועלים על פי אמות מידה מקצועיות, הוגנות ובלתי מפלות, ובשאיפה לקיום אמון הדדי בכל קשרינו בתוך החברה ועם מחזיקי העניין החיצוניים והפנימיים.



אכפת לנו מאנשים

הוגנות. ערבות הדדית

אנו מתייחסים בכבוד ובהוגנות, באנושיות ובאכפתיות כלפי עובדי החברה וכלפי מגוון לקוחותינו. אנו קשובים לצורכי העובדים ולקשייהם, מגלים ערבות הדדית ועושים מאמץ לתמוך ולסייע ככל שמתאפשר. אנו מפגינים ומעודדים פתיחות, סובלנות והבעת דעות מגוונות. העובדים הם נכס מרכזי של החברה.



מחויבות למקצוענות ומצוינות

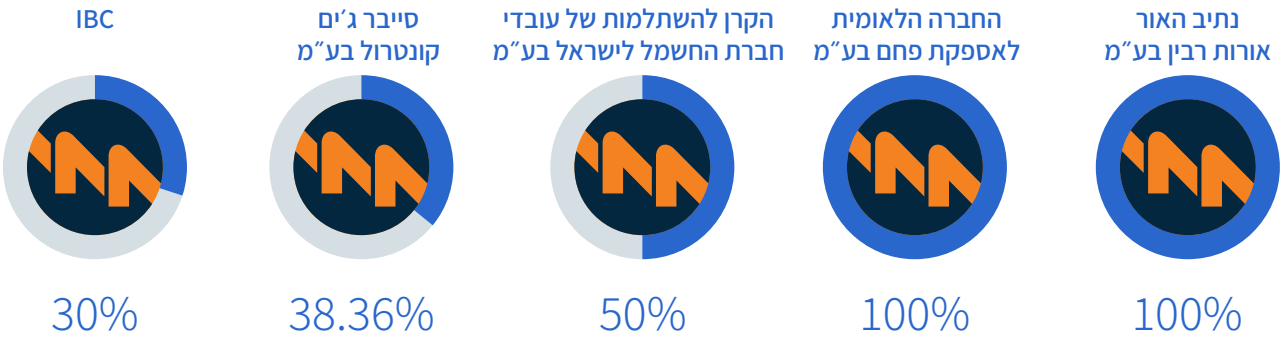
יוזמה. להט עשייה. בטיחות

אנו בחברת החשמל חותרים להיות הטובים ביותר במה שאנחנו עושים, ורואים ביוזמה ובלהט העשייה מרכיבים חיוניים בהשגת יעדינו. אנו פועלים לפי מיטב שיקול הדעת המקצועי והעסקי, מעודדים שאיפה למצוינות ומתמידים במאמצינו לשפר את איכות הביצועים. אנו מפיקים לקחים מכישלונות, כמו גם מהצלחות, ושואפים למציאת פתרונות לבעיות שמתעוררות.

---

* להרחבה, ראו מסמך "הקוד האתי וערכי הליבה" המפורסם באתר החברה https://www.iec.co.il/about/Documents/KodE.pdf

תרשים 1: מבנה אחזקות



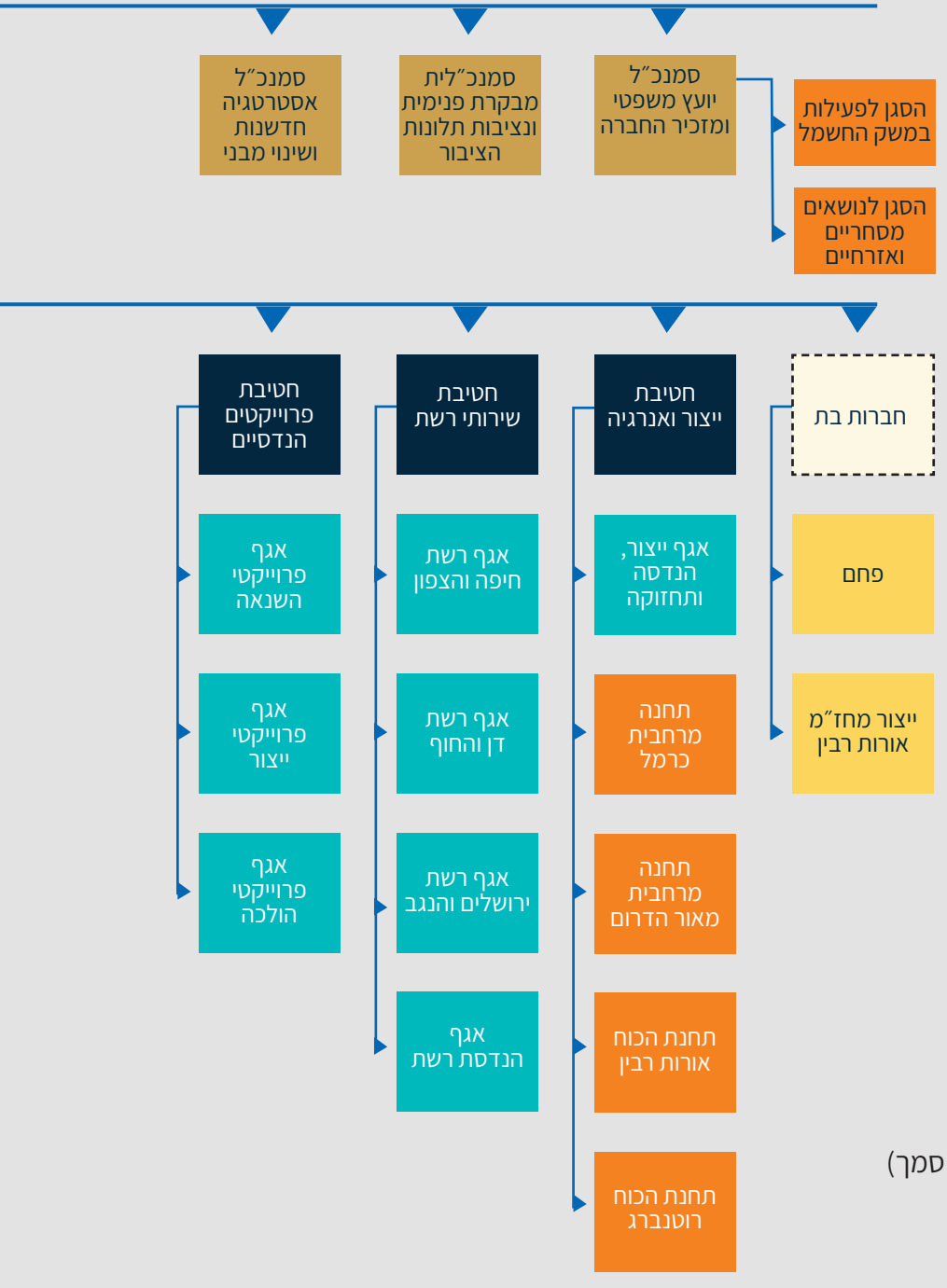
IBC - החברה מקימה תשתית סיבים אופטיים ומספקת שירותי תשתית מתקדמים לחברות האינטרנט המובילות בישראל

סייבר ג'ים קונטרול בע"מ (**"סייבר ג'ים"**) - בעקבות מימוש אופציות שהחזיקה החברה לקבלת מניות סייבר ג'ים, החל מיום 26 ביוני 2022 החברה מחזיקה ב-500,000 מניות רגילות, המהוות 38.36% מהון המניות המונפק של סייבר ג'ים. בנוסף, החברה מינתה 2 דירקטורים כחברים בדירקטוריון חברת סייבר ג'ים, אשר נכון למועד הדוח ובהתאם לתקנון סייבר ג'ים, מהווים 50% מחברי דירקטוריון סייבר ג'ים. לאור האמור, סייבר ג'ים הינה חברה בת שאינה ממשלתית של החברה, והחברה נחשבת כבעלת שליטה בסייבר ג'ים, כהגדרת מונחים אלה בחוק ניירות ערך.

חברת הבת "נתיב האור - אורות רבין בע"מ" הוקמה בחודש מרץ 2020 במסגרת יישום השינוי המבני של חברת החשמל. מטרות חברת הבת הן הקמה, תפעול, הפעלה ותחזוקה של שתי תחנות כוח במחזור משולב (מחז"מים) בטכנולוגיית H, שיופעלו בגז טבעי באתר "אורות רבין" בחדרה.



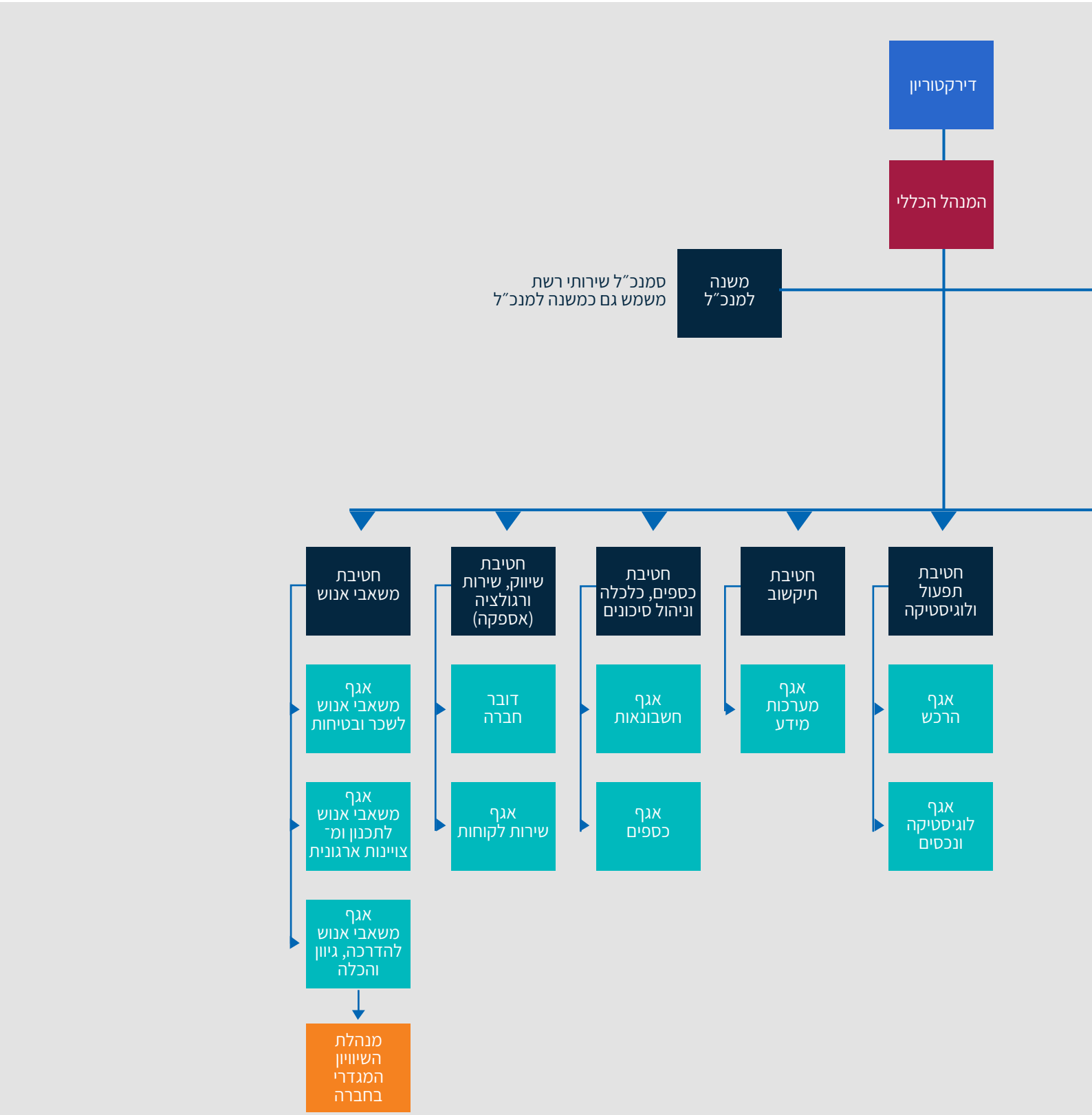
המבנה הארגוני של חברת החשמל



תרשים המבנה נכון 31.12.2022

מקרא למבנה ארגוני:

- דירקטוריון
- מנכ"ל
- סמנכ"ל (ללא חטיבה)
- סמנכ"ל חטיבה תקנית
- מנהל אגף תיקני
- חברי הנהלה (תח"כ או יחידות סמך)
- חברות-בת


דירקטוריון
המנהל הכללי
משנה למנכ"ל
סמנכ"ל שירותי רשת משמש גם כמשנה למנכ"ל
חטיבת תפעול ולוגיסטיקה
חטיבת תיקשוב
חטיבת כספים, כלכלה וניהול סיכונים
חטיבת שיווק, שירות ורגולציה (אספקה)
חטיבת משאבי אנוש
אגף הרכש
אגף לוגיסטיקה ונכסים
אגף מערכות מידע
אגף חשבונאות
אגף כספים
דובר חברה
אגף שירות לקוחות
אגף משאבי אנוש לשכר ובטיחות
אגף משאבי אנוש לתכנון ומ־ צויינות ארגונית
אגף משאבי אנוש להדרכה, גיוון והכלה
מנהלת השיוויון המגדרי בחברה

פעילות החברה

פעילות החברה מורכבת מארבעה תחומי פעילות עיקריים המרכיבים את שרשרת החשמל מהייצור ועד אספקת החשמל ללקוחות - מקטע הייצור, מקטע ההולכה וההשנאה, מקטע החלוקה ומקטע האספקה. זאת לאחר שבנובמבר 2021, כחלק מהרפורמה במשק החשמל והשינוי המבני, הושלמה[9]–העברת מלוא תחום פעילות ניהול מערכת החשמל לחברה הממשלתית "נגה ניהול מערכת החשמל בע"מ[10]" ("חברת נגה"). בכך, חברת החשמל חדלה מלפעול כמנהל מערכת החשמל. כהיערכות לכך, בדצמבר 2019 החל לפעול בחברת החשמל מערך פיקוח הולכה בנפרד מניהול המערכת, אשר כיום מנהל באופן מלא, מתפעל ומבקר את מערך ההולכה וההשנאה. בסוף שנת 2023 תחל לפעול מערכת ממוחשבת Transmission Management System - TMS ותשדרג את יכולת התפעול והבקרה של מערכות ההולכה שבאחריות החברה.

מקטע הייצור

כלל הפעילות הכרוכה בייצור חשמל ב-15 אתרי הייצור של החברה.
בכל אתר ישנן בין יחידה אחת למספר יחידות לייצור חשמל (סה"כ 50 יחידות, ראה פירוט להלן).
בשנת 2022 הושלמה מכירתו של אתר "חגית-מזרח", ואושר נוסח לחתימה על הסכם להעברת שטח D באתר רוטנברג לרשות מקרקעי ישראל. נכון למועד פרסום הדוחות הכספיים, ההסכם טרם נחתם.

15
אתרי ייצור

50
יחידות ייצור

בשנת 2022 ושנת 2021 החברה ייצרה 51% מכלל החשמל שיוצר במשק, לעומת 61% בשנת 2020 ו-66% בשנת 2019.

מקטע ההולכה וההשנאה

הפעילות כוללת הולכת חשמל: מאתרי הייצור באמצעות קווי הולכה במתח עליון ובמתח על (לרבות, שנאי קישור המעבירים את האנרגיה ממתח על למתח עליון), אל תחנות המיתוג[11] ותחנות המשנה[12].
מתחנות המשנה, מועברת האנרגיה לרשת מתח גבוה באמצעות שנאי הספק.

805.7 ק"מ קווי 400 קילו וולט (ק"ו)
4,850.5 ק"מ קווי 161 ק"ו עיליים
41.5 ק"מ קווי 115 ק"ו
173 ק"מ קו 161 ק"ו תת קרקעי
11 תחנות מיתוג
149 תחנות משנה (תחמ"ש)

9 תהליך אשר החל ב-1 בדצמבר 2020, עת הועברו ל"נגה" אגף תכנון פיתוח טכנולוגיות וחלק מפעילות המחלקה לסטטיסטיקה וחקר שווקים.

10 שמה הקודם של חברת נגה: חנ"מ - החברה לניהול המערכת.

11 "תחנת מיתוג" - תחנה שאליה מגיע מתח של 400 ק"ו ו/או שהיא מחוברת לתחנת כוח בהספק מעל 400 מגוואט ובמתח - 161 ק"ו.

12 "תחנת משנה" - בהתאם לסעיף 2 לחוק משק החשמל, תחנת השנאה המקשרת בין רשתות חשמל לסוגיהן, שמכילה שנאים מורידי ומעלי מתח.

מקטע החלוקה

הפעילות כוללת העברת חשמל מתחנות משנה אל הצרכנים באמצעות קווי מתח גבוה וקווי מתח נמוך, כולל מניית האנרגיה הנצרכת במתקני הלקוחות (מוני החשמל).

כ-30,113 ק"מ אורך קווי רשת מתח גבוה;
כ-53,920 שנאי חלוקה בהספק כולל של כ- 27,425 מגה וולט אמפר;
כ-40,955 ק"מ אורך קווי רשת מתח נמוך, כולל כבלי חיבור לבתים.

מקטע האספקה

הפעילות כוללת את מערך הגבייה והשירות של החברה, האחראי על עריכת חשבונות והפקתם, וכן שירותי צרכן הכוללים מוקד שירות לקוחות טלפוני, קבלת קהל ומתאמי תיק לקוח.

כחלק מצעדי הרפורמה, ניתנו **על-ידי הרגולטור, רשות החשמל**, 73 רישיונות ייצור למספקים אשר אין באמצעותם אמצעי ייצור.

מתקני הייצור של חברת החשמל

חברת החשמל מחויבת לייצור ואספקת חשמל זמין, איכותי ורציף, ממגוון מקורות ייצור העומדים לרשותה:

טבלה 2: מתקני הייצור של חברת החשמל יכולת מותקנת ביחידות מגה-וואט (MW), ומס׳ יחידות הייצור

תהליך הייצור	יכולת מותקנת (MW)	מס׳ יחידות ייצור
קיטור (דו-דלקי) (פחם ומזוט)	4,840	10
קיטור (דו-דלקי) (גז טבעי ומזוט)	1,340	6
טורבינות גז תעשייתיות	914	9
טורבינות גז סילוניות	504	16
טורבינות גז במחזור משולב (מחז"מ) (גז טבעי וסולר)	3,357	9
סה"כ	**10,955**	50

החברה מפעילה את יחידות הייצור בהתאם להוראות המועברות מחברת נגה - ניהול מערכת החשמל בע"מ, האחראית על תכנון ופיתוח מערכת החשמל, בכפוף לרגולציה המוסדרת, בין היתר, ב'אמות המידה' להסדרת יחסי הגומלין בין חברת החשמל ללקוחותיה, שנקבעו על-ידי הרגולטור, רשות החשמל, ובהחלטות הרשות, החלטות שר האנרגיה, ורגולציה של המשרד להגנת הסביבה. הוראות אלה מתבססות בין השאר על מגבלות סביבתיות, עלויות הדלקים לקוט"ש מיוצר, ואילוצים תפעוליים ומערכתיים.

התקדמות ביישום רפורמת החשמל

ביוני 2018 התקבלה החלטת ממשלה היסטורית שאישרה את הרפורמה במשק החשמל בישראל. הרפורמה כוללת, בין היתר, שינויים מבניים וארגוניים נרחבים בחברת החשמל, שמטרתם להביא להתייעלות, לתחרות במשק החשמל ולחיזוק האיתנות הפיננסית של החברה. כתוצאה מכך, בשנת 2019 הושלמה מכירתו של אתר "אלון תבור", בשנת 2020 הושלמה מכירתו של אתר "רמת חובב", וכן הוקמה חברת הבת"נתיב האור" אשר מקימה את שתי טורבינות הגז במחזור משולב ("מחז"מ") באתר תחנות הכוח "אורות רבין". בנוסף, הוקם מערך פיקוח הולכה בחברה, לאור העברתה ההדרגתית של פעילות יחידת ניהול המערכת לחברת "נגה", אשר הושלמה בנובמבר 2021.

בחודש יוני 2022 חברת החשמל העבירה את החזקתה בתחנת הכוח חגית מזרח, לרוכשת, לאחר שבחודש דצמבר 2021 נחתם הסכם המכר.

חברת החשמל צופה פני עתיד

כחברה הצופה פני עתיד, מכירה החברה בכך שהאנושות ניצבת בפני מהפכת אנרגיה, לאור המאמץ הגלובלי למניעת התחממות כדור הארץ ושינויי אקלים. לפיכך נדרש שינוי עמוק, שכבר החל להתרחש במשק האנרגיה העולמי והישראלי. החברה מובילה מהלכים משמעותיים לאורך כל שרשרת הערך שלה, שיסייעו בשינוי הפרדיגמה הקיימת, לרבות:

- **תהליך הפרידה מפחם**
- **פיתוח מואץ של הרשת לשילוב אנרגיות מתחדשות ומתקני ייצור מבוזרים של יצרנים פרטיים**
- **קידום פתרונות אגירה**
- **הטמעת מערכות חכמות לבקרה ושליטה ולאופטימיזציה בניהול הרשת**
- **קידום פרויקט שילוב וחיבור עמדות טעינה לרכב חשמלי ותחבורה חשמלית ציבורית ברשת**
- **בחינת הייצור במימן**

מהלכים אלה משתלבים באסטרטגיה המתחדשת וארוכת הטווח של החברה, שהושלמה בסוף שנת 2020, עבור שנים 2021-2040. האסטרטגיה נשענת על ערכי הליבה והחזון של החברה, לצד פיתוח, טיפוח ושימור ההון האנושי לאורך כל שדרת הניהול. כל אלה יסייעו לחברה לשגשג בטווח הארוך, ולהתמודד עם האתגרים הרבים הניצבים בפניה נוכח המציאות המשתנה. כמו כן, רכיב משמעותי נוסף באסטרטגיה הוא היבט החדשנות הנתפסת בחברה כאמצעי קריטי להשגת המטרות האסטרטגיות של החברה, ותפקידה להרחיב את מסגרת החשיבה העסקית ואת דרכי הפעולה הקיימות, מתוך הבנה שהאומץ לשנות מהווה תנאי הכרחי לצעידה קדימה. עיקרון נוסף הוא השמירה על הסביבה בפעילות החברה, והפקת אנרגיה נקייה יותר. בכך מתחברת החברה למהפכת האנרגיה המובילה לכלכלה דלת פחמן, וכל זאת מתוך מחויבות למאבק בשינוי האקלים.

אסטרטגיית הקיימות בחברה

חברת החשמל תפעל מתוך אחריות סביבתית וחברתית, בראייה עסקית ומקיימת ומתוך שיקולים צופים פני עתיד

בשנת 2014 אושר על ידי ההנהלה והדירקטוריון מסמך המדיניות, האסטרטגיה ויעדי הקיימות הראשון של החברה. גירסתו המעודכנת של המסמך פורסמה בשנת 2016, ובמרכזו השאיפה להשגת צמיחה בת קיימא עד שנת 2020, לרבות יעדים מוגדרים וכיווני פעולה נדרשים. תחום הקיימות ועקרונותיו הוטמעו בארגון באמצעות תוכניות עבודה מפורטות, לרבות קביעת מדדי מעקב, ביצוע ובקרה.
אסטרטגיית ESG חדשה גובשה בשנת 2021, אולם לאור חילופים נרחבים בהנהלה הבכירה היא צפויה להיבחן על-ידי חברי ההנהלה ולהתעדכן שוב בסוף שנת 2023 - לרבות עדכון יעדי קיימות חוצי חברה, תוך שיקוף חזון החברה, ערכי הליבה שלה והאסטרטגיה העסקית שלה.

חדשנות בחברת החשמל

יחידת החדשנות הוקמה בתחילת שנת 2020 תחת חטיבת אסטרטגיה, חדשנות ושינוי מבני. על אף שהחדשנות מהווה חלק בלתי נפרד מפעילות החברה במשך 100 שנות קיומה, תחת יחידת החדשנות הפך הנושא לראשונה לדיסציפלינה סדורה בעלת מתודולוגיה, יעדים ומדדי ביצוע ברורים. היחידה פועלת יחד, כגוף אחד, עם "מובילי החדשנות" החטיבתיים, אשר הוכשרו לכך בקורס ייעודי ומהווים סוכני שינוי בחטיבות אליהן הם משתייכים, במטרה להטמיע פרקטיקות חדשניות בכל זרועות הפעילות.
יחד עם "מובילי החדשנות" מובילה היחידה את החברה אל "עולם המחר", על ידי הטמעת מנועי צמיחה חדשים ותוך חיבור בין אתגרים לפתרונות. זאת באמצעות פיתוח שיתופי פעולה ורתימת יכולות ארגוניות של יצירתיות, גמישות ויכולת השתנות לשם בניית פרויקטים של חדשנות והובלתם.
מטרת העל של היחידה הינה סיוע בקידום וביישום יעדיה העסקיים של חברת החשמל, באמצעות שימוש בכלי חדשנות כגון: טכנולוגיות חדשות פורצות דרך, שיפור תהליכיים ושירותים קיימים, ובחינת מודלים עסקיים חדשים. זאת, תוך מיצוב החברה כבעלת תרבות ארגונית של יזמות וחדשנות אשר צופה מראש ומטמיעה בטווחי זמן קצרים שינויים טכנולוגיים בתחומי פעילותה השונים, תוך התבססות כארגון מוכוון מידע והטמעת דיגיטציה תומכת, בכל רמות הארגון, בדומה לחברות בנות השוואה בעולם.

יעדי היחידה:

- התאמת החברה לשינויים בעולם האנרגיה ובשוק המקומי לאור הרפורמה
- שיפור כושר התחרותיות ויצירת יתרונות יחסיים
- שיפור היעילות התהליכית והתפעולית של החברה
- יצירת ערך חדש ללקוחות ולעובדות/ים
- בניית מודלים עסקיים ויצירת תזרימי הכנסות חדשים

החדשנות מתנהלת כיום בחברת החשמל בשלושה מישורים מקבילים
| חדשנות פתוחה | מחקר ופיתוח ושיתופי פעולה עם האקדמיה | ויזמות פנים ארגונית:

חדשנות פתוחה

החדשנות הפתוחה מתבטאת בשיתופי פעולה עם חברות הזנק (סטארט אפים) בפיילוטים טכנולוגיים, כאשר חברת החשמל מספקת את מעטפת התוכנית, את המומחיות ואת הפלטפורמה (כלומר את רשת החשמל והתשתיות הייחודיות לשוק החשמל והאנרגיה לבחינת טכנולוגיות חדשות), בעוד הסטארט אפ מביא את הטכנולוגיה שלו. כמו כן, מקיימת היחידה תהליכי שיתוף פעולה עם רגולטורים, המדען הראשי במשרד האנרגיה והרשות לחדשנות. לשם כך הוקמה בחברה תוכנית UP POWER, במסגרתה פורסם קול קורא לגופים המעוניינים בקבלת תמיכה ברעיונות, בטכנולוגיות ובמוצרים חדשניים בשלבי פיתוח. בנוסף, יחידת החדשנות מבצעת תהליכי בדיקת נאותות הבוחנים השקעה בחברות; בשנת 2022 ביצעה החברה השקעה של שני מיליון דולר בחברת פריזמה פוטוניקס, חברה העוסקת בניטור תשתיות ארוכות (קווי חשמל, גז וכד׳) באמצעות סיבים אופטיים המשמשים חיישנים לכל אורכם (ראו פירוט בהמשך הפרק תחת הכותרת "פיילוטים להטמעת רשת חכמה").

מחקר, פיתוח ואקדמיה

בשנת 2022 הותנע שיתוף פעולה עם אחד מספקי המו"פ של החברה במטרה לפתח מערכת רובוטית לביצוע עבודות במתח חי, שתאפשר את הקטנת סיכוני הבטיחות של עובדי מחלקת הרשת וכן ייעול זמני העבודה. הקניין הרוחני ומסחור תוצרי פעילות זו יהיו בבעלותה הבלעדית של חברת החשמל. בנוסף לפרויקט זה מתבצעים פרויקטים נוספים של מו"פ, שהחלו בשנת 2022:

- אחזקת הרשת - למטרות שיפור אמינות האספקה ובטיחות העובדים.
- שירות לקוחות - שיפור זמינות המוקד הטלפוני והתמודדות עם היקף החובות בחברה.
- הדפסות תלת ממד - פרויקטים בהם הודפסו חלקים תפעוליים בטכנולוגיית הדפסה תלת ממדית, למטרות של חיסכון בעלויות וקיצור זמני אחזקת מתקני ייצור.

בשנת 2022 החברה המשיכה להיות שותפה במרכז האנרגיה הלאומי באוניברסיטת בר אילן, ובכך היא מעודדת ומסייעת בקידום מחקרים ופיתוחים שיסייעו למדינת ישראל לעמוד ביעדי האנרגיה שהציבה. בנוסף, הסתיים הליך השיפוט של המחקרים שהוגשו במסגרת קול קורא לאקדמיה.

יזמות פנים-ארגונית

יחידת החדשנות קידמה והובילה מגוון רב של מהלכים לפיתוח והטמעת תרבות של חדשנות בחברה, החל בפלטפורמה חברתית, המשך בסדנאות וקורסים וכלה בחממת יזמות פנים ארגונית, אשר המחזור השני שלה אשר מנה 10 עובדים ב-5 צוותים, הסתיים בשנת 2022, ומוצרים שתוכננו במסגרתה צפויים לעבור תהליכי התמסחרות בשנים הקרובות. פעילויות החדשנות הגיעו לשיאן במהלך "שבוע החדשנות" השנתי. כתוצאה ממהלכים אלה, במהלך שלוש השנים בהן פועלת היחידה התבצעו עד כה 93 פיילוטים, והושק תחום המחקר והפיתוח בחברה.
במהלך שנת 2022 הובילה יחידת החדשנות 38 פיילוטים שונים בחברה וכחלק משיתופי פעולה שונים במגוון תחומים. הפיילוטים כוללים פרויקטים במגוון תחומים, כגון: שילוב מקורות ייצור מבוזר ברשת; חיישנים לניטור פרמטרים חשמליים, סביבתיים ופיזיקליים ברשתות חשמל; תחבורה חשמלית חכמה; אגירת אנרגיה; רשת חכמה; אוטומטיזציה של תהליכים ושיפור רמת הבטיחות; שילוב יישומי בינה מלאכותית בתחנות הכוח; ייצור חשמל במימן, ועוד.
מעבר לכך, פועלת היחידה לקידום נושאים נוספים: שיפור נצילות אנרגטית (החלפת תאורה ללד, החלפת מערכות מיזוג ועוד), קירות ירוקים בבניין המשרד הראשי (מה"ר) של החברה בחיפה ובתחנות המשנה (תחמ"שים), מערכת להרחקת בעלי כנף למניעת התחשמלות ותקלות באספקת החשמל, מערכת התראה והגנה מפני הצפה בעיקר במעליות.

מפתחים רשת חכמה

בעוד מערכת החשמל הקלאסית מבוססת על זרימת אנרגיה באופן חד כיווני (ממרכזי הייצור אל צרכני הקצה), משק החשמל בישראל עובר לעידן "ייצור מבוזר", שבו מספר רב של יצרנים פרטיים מתחברים לרשת ומזרימים אליה את האנרגיה שהם מייצרים בטכנולוגיות שונות. מעבר זה מהווה את אחד האתגרים המשמעותיים ביותר בפניהם עומד משק החשמל בישראל. כדי לנהל את רשת החשמל במתכונתה החדשה, נדרשת רשת חשמל "חכמה" אשר תאפשר שילוב יצרנים לצד ניהול ביקושים, צמצום או הסטתם, בין היתר באמצעות מתן תמריצים כלכליים והסברה. רשת חכמה תתרום להתייעלות אנרגטית ולצמצום פליטת גזי החממה, ובמקביל תאפשר ניהול ובקרה יעילים של הייצור הארצי, ניהול עומסים בקווי החלוקה והבטחת איכות ואמינות האספקה.

פיילוטים להטמעת רשת חכמה

פיילוט עם חברות Analytics Grid Megger (מטריקום) ו- EGM - במסגרת הפיילוט עם EGM, בשלב הראשון ב-2021 הותקנו חיישנים בקווי ההולכה והחלוקה בדרום הארץ, באמצעותם בוצע ניטור של רשתות חשמל במקטעי ההולכה והחלוקה. בעת כתיבת דוח זה, מתוכננת הרחבת הפיילוט שבמסגרתה יותקנו כמה עשרות יחידות חיישנים בקווי חלוקה באזור הצפון.

המערכות החדשות שתותקנה במסגרת הרחבת הפיילוט, הן משופרות ביחס לאלה שהותקנו בדרום הארץ.
יש לציין כי בנוסף לפיילוט בקווי חלוקה מתח גבוה, מתקיים פיילוט נוסף במעגלי הולכה 161 ק"ו בנושא ניטור יכולת העמסה דינמית של קווי הולכה (RATING LINE DYNAMIC – DLR) בשיתוף עם חברת נגה (החברה הממשלתית לניהול מערכת החשמל) שבמהלכו תיבחן יכולת החיישנים לנטר נתוני זרם ופרמטרים סביבתיים (כגון טמפרטורת התיל, טמפרטורת הסביבה, מהירות הרוח וכדומה), במטרה לאפשר ניצול מיטבי של יכולת העמסת קווי הולכה.

לאחר הפיילוט הראשוני שבוצע במקביל עם חברת מטריקום, במסגרתו הותקנו כמה עשרות חיישנים, מתוכננת הרחבת הפיילוט שבמסגרתו יותקנו מאות חיישנים ברשתות חלוקה מתח גבוה במיקומים שונים.
במסגרת הרחבת הפיילוט ייעשה שימוש בגירסת תוכנה חדשה עם תכונות מתקדמות (ניתוח גורמי תקלות, סטטיסטיקת תקלות, קבלת התרעות, הפקת דוחות וכד').

החיישנים מעבירים בזמן אמת נתונים חשמליים, פיזיקליים וסביבתיים, אשר תורמים לניהול אופטימלי של הרשת, לשיפור ביצועים תפעוליים ולמוכנות לקליטת מקורות ייצור חשמל מבוזרים - בין היתר מערכות ייצור חשמל פוטו-וולטאיות, אגירה ברשת ואגירה מעבר למונה, עמדות טעינת רכב חשמלי ועוד.

פיילוט עם חברת פריזמה פוטוניקס – במסגרת הפיילוט נעשה שימוש בסיב אופטי המותקן לכל אורך רשת ההולכה, המשמש כחיישן המסוגל לנטר השפעות חשמליות וסביבתיות על הרשת. השימוש בחיישן אופטי יכול לתרום לשיפור אמינות הרשת, איתור מדויק של מקום התקלה ועוד. במהלך שנת 2022 מקדמת החברה הרחבה של הפיילוט, במסגרתו מנוטרות רשת הולכה באורך של - 1,500 ק"מ. ניטור הקווים כולל זיהוי ונדליזם, התפרקויות חלקיות (PD – Discharge Partial), התקרבות גורמים חיצוניים לרשת ההולכה (ציפורים/ צמחייה/ מנופים), מיקום פגיעת ברקים, מיקום קצרים וכן ניטור יכולת העמסה דינמית של רשת ההולכה (DLR – Rating Line Dynamic).

פרויקט "מנייה חכמה"

הטמעת "מונים חכמים" הינה חיונית לצורך הצלחת המהלך - באמצעות מונים אלה תתבצע מדידה רציפה, איסוף והעברת מידע דו כיווני אודות צריכת וייצור החשמל, ועל בסיס נתונים אלה תתאפשר קביעת תעריפים דינאמיים. לפריסת "המונים החכמים" צפויות להיות תועלות חיוביות על משק החשמל כולו: תחרות במקטע האספקה; קידום יעדי משרד האנרגיה; הפחתת צריכת החשמל הכוללת; סיוע בהתייעלות אנרגטית; תרומה לחיסכון בעלויות קריאת מונים ועלויות הדלקים, צמצום איבודים במערכת ההולכה והחלוקה; הפחתת פליטות מזהמים וצמצום הצורך ברזרבות חשמל. כמו כן, מערכות אלה יסייעו במעקב, ניהול ובקרה, ויספקו חיווי ללקוחות אודות מצב הצריכה שלהם באופן דיגיטלי וחכם.

אחת מתוכניות הדגל של חברת החשמל הוא פרויקט **"פריסת מונים חכמים (מו"ח)"** וחיבורם למערכות מחשוב מהמתקדמות ביותר המאפשרות ניהול מידע של משק חשמל חדשני, מתקדם ותחרותי, אותו מקדמת החברה כחלק ממדיניות משרד האנרגיה לצורך מימוש יעדי הרפורמה במשק החשמל, יצירת תשתית לפיתוח משק חשמל מודרני ושוק תחרותי. המונה החכם הינו כלי חיוני למעבר רשת החשמל למערכת חכמה, ובעזרתו ניתן לנהל את המידע ברשת החשמל בזמן אמת ובצורה יעילה.

בחודש פברואר 2020 אישר דירקטוריון החברה את המתווה לפרויקט מונים חכמים לתקופת ביניים (החלפה של כ-600 אלף מונים בשנים 2021-2024). נכון לסוף שנת 2022 מותקנים בישראל כ-260 אלף מונים חכמים (ביתיים ומסחריים), המהווים כ-8% מכלל המונים להם מספקת החברה חשמל, מתוכם הותקנו בשנת 2022 לבדה כ-120 אלף מונים חכמים (חדשים ומוחלפים). החברה מתכננת להגיע לכמיליון מונים חכמים מותקנים עד סוף שנת 2024 (התקנות חדשות והחלפות יזומות).

בהתאם להחלטות רשות החשמל בחודש אוקטובר2021 בנוגע ל"עקרונות לפריסת מונים חכמים בקרב צרכני מתח נמוך"[13] ובחודש פברואר 2022 אודות עקרונות ותעריפים להתקנת מונים חכמים[14] - החל מנובמבר 2021, בכל מקום בו נדרשת התקנה חדשה או הגדלת חיבור, מתקינה חברת החשמל מונים חכמים בלבד, וכן מאפשרת ללקוחות להזמין באופן יזום החלפת מונה קיים למונה חכם.

טבלה 3: יתרונות המונה החכם עבור הלקוחות

מונה חכם	מונה בסיסי
קריאה מרחוק, מידע זמין כל הזמן	קריאה פיזית אחת לחודשיים
גישה ישירה של הלקוח למידע מהמונה	גישה של חברת חשמל בלבד
אפשרות בחירת צריכת חשמל בהתאם לתעריף המשתנה בעקבות נתוני הצריכה	תעריף חשמל אחיד
זיהוי מהיר של תקלות אזוריות	זיהוי תקלות באמצעות פניות למוקד
פתוח לתחרות - מעבר למספקים	בלעדיות של חברת חשמל
חשבון חשמל מדויק (על פי צריכה בפועל)	ייתכנו הערכות/ דילוגים
גמישות ללקוח - בחירת יום תשלום בקלות	יום תשלום קבוע

13 החלטה מס' 61611 – "עקרונות לפרישת מונים חכמים בקרב צרכני מתח נמוך"

14 החלטה מס' 6.426 – כללי התקנת מונים חכמים

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
החלפות יזומות למונים חכמים בחמישה שווקים	בוצע
החלפות ספורדיות למונים חכמים לבקשת הלקוח	בוצע
התקנות מונים חכמים בכל חיבור חדש והגדלת חיבור	בוצע
פרסום מכרז בינלאומי חדש לרכישת מערכת וציוד למונים ובחירת ספק זוכה	בוצע

צעדים ויעדים להמשך - לשנת 2023
בהתאם להחלטת רשות החשמל מחודש אוקטובר 2021, פריסה של עד כ-450 אלף מונים חכמים עד סוף שנת 2023, כאשר תינתן אופציה לפריסה של 150 אלף מונים נוספים בכפוף להוראות הרשות
המשך פעילות מול רשות החשמל לאישור האצת פריסת המונים החכמים החל מאמצע שנת 2024 ועד ליום 31 בדצמבר 2028
היערכות לביצוע מואץ של פרויקט מנייה חכמה - לפריסה ארצית מואצת של מונים חכמים וקידום מכרז לקבלני פריסה נוספים ולתחזוקת תקשורת. החלפה למונה חכם לבקשת הלקוח

ADMS – מערכת לניהול רשת החלוקה

מערכת ה-ADMS היא מערכת מתקדמת לניהול רשת החלוקה במתח גבוה ונמוך (Advances distribution management System). המערכת מהווה פרויקט דגל אסטרטגי של חברת החשמל כחלק מעמידה בהחלטות הרפורמה והשינוי המבני במודל ההפעלה של רשת החלוקה, ובהתאם למהפכה במשק החשמל ולהטמעת הרשת החכמה.

במסגרת השינוי המבני, החליטה חברת החשמל להחליף את מערכת ניהול החלוקה הקיימת בחברה (DMS), במערכת ניהול חלוקה מתקדמת (ADMS - Advances distribution management System). מערכת ADMS היא מערכת מתקדמת לניהול ושליטה על רשת החלוקה ברמה ארצית, שתאפשר שליטה מרכזית ותיתן מענה הולם לצרכים החדשים המאפיינים רשת חלוקה מודרנית כמו: מתקני ייצור מבוזרים, מתקני אגירה, רכב חשמלי, ולצרכים עתידיים על פי מפת הדרכים של חברת החשמל לרשת חכמה. המערכת מבוססת על בסיס מידע גיאוגרפי (GIS), ותומכת ביישום יעדי המדינה לאנרגיות מתחדשות, בהפחתת פליטות ובמעבר מרכב מזהם לרכב חשמלי. כמו כן, מערכת ADMS תוכננה מראש לספק מענה כנגד איומי סייבר שהפכו תדירים בתקופה הנוכחית. המערכת החדשה כוללת שני מרכזי פיקוח אחוד – ראשי ומשני, המרוחקים זה מזה ומקנים לה יכולת שרידות גבוהה - גם בהיבט המחשובי (תקלות בציוד מחשוב) וגם בהיבט הפיזי (רעידת אדמה, שריפה, הצפה, אירוע בטחוני וכו'), כחלק מהיערכות החברה לחירום.

בשנת 2022 פרויקט הטמעת המערכת נמצא בשלבי פיתוח מתקדמים לקראת השלמתו, ובוצעו פעולות רבות כגון טיוב נתונים, קליטת עובדים והכשרת מפקחי חלוקה, סיום עבודות בינוי באתר הראשי, וסיום תכנון מפורט וקבלת היתר בנייה באתר המשני.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
השלמת בדיקות הקבלה הראשוניות	בוצע

צעדים ויעדים להמשך - לשנת 2023/4
במהלך שנת 2023 : התקנת המערכת, התחלת בדיקות קבלה (SAT-System and Acceptance Testing), הכשרת מפקחי חלוקה והסמכתם, השלמת קליטות עובדים והכשרתם.
במהלך שנת 2024: השלמת בדיקות קבלה SAT, בדיקות זמינות ויציבות, העברת האחריות התפעולית מ-6 מרכזי הפיקוח הקיימים למרכז הפיקוח החדש.

TMS- מערכת לניהול רשת ההולכה

הטמעת מערכת לניהול רשת ההולכה TMS – (Transmission Management System) היא אחד מפרויקטי הפיקוח האסטרטגיים של חברת החשמל. מערכת ה-TMS הינה מערכת ממוחשבת חדשנית, אשר נרכשה על ידי חברת החשמל ואשר עם השלמת הטמעתה בשנת 2024 תשדרג את יכולות התפעול והבקרה של מערכות ההולכה שבאחריות החברה.
בהתאם להחלטת הממשלה בנושא הרפורמה במשק החשמל, בדצמבר 2019 החל לפעול בחברת החשמל מערך פיקוח הולכה חדש בנפרד מניהול המערכת, אשר הוקם על ידי החברה בהתאם לשינוי המבני וכחלק מהיערכותה להעברת יחידת תכנון פיתוח טכנולוגיות ויחידת ניהול המערכת לחברה הממשלתית החדשה "נגה".

תפקידי יחידת פיקוח הולכה הוא לנהל, לתפעל ולבקר את מערכת ההולכה וההשנאה – והכל תוך שמירה על בטיחות העובדות/ים, שמירה על הציוד, קליטת צרכנים ויצרני חשמל פרטיים במתח עליון ומתח על, וקידום טכנולוגי על ידי שילוב מערכות מחשוביות ותפעוליות נוספות.
יחידת פיקוח הולכה עובדת מאז דצמבר 2019 על מערכת EMS של יחידת ניהול המערכת בחברת נגה. החל מסוף אוגוסט 2020 יחידת פיקוח הולכה פועלת כגוף עצמאי המשמש כמקשר (SPOC) בין כל הגופים התפעוליים בחברת החשמל ולקוחות פרטיים המחוברים לרשת ההולכה, לבין ניהול המערכת בחברת נגה.

מתוקף תפקידה, מתכננת יחידת פיקוח הולכה - בין היתר - את תוכנית ההפסקות השנתית, מקבלת את כל בקשות התחזוקה והפיתוח ברשת ההולכה, מאשרת אותן ומעבירה לאישור סופי של ניהול המערכת. לאחר אישורן, היחידה מוציאה לפועל את העבודות ומטפלת בהפרעות ברשת ההולכה.
ביולי 2019 נחתם הסכם עם ספק לרכישת מערכת ממוחשבת TMS. זאת, על מנת לאפשר לחברת החשמל להפסיק להשתמש במערכת של נגה ולהתנהל באופן עצמאי בניהול מערכת ההולכה וההשנאה, תוך שימוש בטכנולוגיות מתקדמות יותר.

מערכת TMS תקלוט מידע מהשטח מכ-300 תחנות משנה וממעגלי מתח עליון ועל, תציג אותו למפקח בחדר פיקוח הולכה, תעביר אותו לפיקוח חלוקה ADMS, תעזור למפקח הולכה על ידי קבלת נתונים ממערכת מטאורולוגית, רושמי הפרעות, רושמי ברקים, מידע על ציוד מדידות פאזוריות. לבסוף, תציג את הנתונים במערכת ייעודית ועל מפה טופוגרפית.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
בדיקות FAT של המערכת באתרי הספק בחו"ל.	בוצע

צעדים ויעדים להמשך - לשנת 2023
סיום בניית חדרי הפיקוח בתחילת שנת 2023.
מעבר של יחידת פיקוח הולכה למבנה החדש, והתקנת TMS בשנת 2023 והכנסתן לשימוש ברבעון השני של שנת 2024.

חברת החשמל ויעדי פיתוח בר קיימא - SDGs

יעדי פיתוח בר קיימא (SDGs) של האו"ם כוללים 17 יעדים ו-169 מטרות-משנה לשנת 2030. הם מתייחסים, בין השאר, לסוגיות של צמצום אי-שוויון, השקעה בחינוך, תשתיות, צמיחה כלכלית, התמודדות עם משבר האקלים ועוד. בספטמבר 2015 אימצה מדינת ישראל, יחד עם 192 המדינות החברות באו"ם, את ההחלטה ליטול חלק במימוש היעדים. כחברת תשתית לאומית, פעילותה השוטפת של החברה תורמת למימוש חלק מיעדי הפיתוח, וזאת דרך פעילות הליבה של החברה ובאמצעות ייזום מהלכים בתחומים שונים וממשקים עם מגוון מחזיקי העניין. לאורך הדוח ניתן לקרוא בהרחבה על העשייה הענפה התורמת ברמה הלוקאלית למימוש היעדים הגלובאליים. בנוסף לכך, בפרק קהילה ניתן לקרוא אודות השפעתן של הפעילויות הקהילתיות של חברת החשמל על ה-SDGs.

היעדים שנבחרו, משקפים את התחומים בעלי הרלוונטיות הרבה ביותר לפעילות ולאסטרטגיה של החברה, לצד התחומים בהם לחברה קיימת יכולת השפעה גבוהה:





יעד 4: חינוך איכותי

החברה מקיימת פעילות חינוכית ענפה, העולה בקנה אחד עם הליבה העסקית של החברה. הפעילות מתמקדת בעיקר בחינוך לשימוש מושכל בחשמל, בבטיחות בחשמל, ובהתייעלות אנרגטית שניתן לקרוא עליה בהרחבה בפרק 4: "פעילות קהילתית בחברת החשמל".

- מגוון תוכניות חינוכיות מתקיימות בכל רחבי המדינה בהשתתפות כלל המגזרים בחברה הישראלית, בדגש על אזורי הפריפריה החברתית והגיאוגרפית המאופיינים באוכלוסייה מחתך סוציו-אקונומי נמוך.
- בתוכנית הדגל הקהילתית "נתיב האור" השתתפו במהלך שני העשורים האחרונים קרוב לשני מיליון תלמידים, שזכו להתנסות באופן חווייתי ולהכיר את עולם החשמל.
- בשיתוף עם רשתות חינוך, פועלים שני בתי-ספר טכנולוגיים להכשרת דור העתיד של מהנדסי החשמל בישראל. באמצעות בתי הספר מקדמת החברה גישה שוויונית להשכלה טכנית ומקצועית, לרכישת מיומנויות וכישורים נדרשים ולהשתלבות מוצלחת בשוק התעסוקה.
- פעילות חינוכית והסברתית בנושא חשיבות השמירה על המגוון הביולוגי, במסגרת פרויקט "פורשים כנף על העופות הדורסים בישראל". לקריאה נוספת ראו פרק איכות הסביבה בעמודים 59-60.



יעד 7: אנרגיה נקייה ובת השגה

משימתה העיקרית של החברה הינה לוודא אספקת חשמל זמינה ואמינה, העונה לדרישות הצרכנים והמשק בישראל. על אף שהחברה מנועה, בהוראת הרגולטור, לייצר חשמל מאנרגיות מתחדשות, היא מבצעת מגוון מהלכים לקידום אנרגיה נקייה וירוקה. לקריאה נוספת ראו פרק איכות הסביבה בעמודים 50-51, 64.

- חיבור מתקני ייצור של אנרגיה מתחדשת מיצרנים פרטיים לרשת החשמל. בשנת 2022 חוברו על ידי חברת החשמל מתקני ייצור פרטיים באנרגיות מתחדשות, בעלי יכולת ייצור מותקנת של 1,089 MWp בחלוקה ו- 134 MW בהולכה.
- צמצום מקטע הייצור במסגרת הסכמי הרפורמה במשק החשמל, ופרידה מייצור חשמל באמצעות פחם בשיגרה עד 2026.
- הסבת היחידות הפחמיות רוטנברג 1-4 ואורות רבין 5-6 לייצור בגז, והקמת היחידות במחזור משולב לייצור בגז בתחנת "אורות רבין".
- פעילות נרחבת לטובת לקוחות מתקשים, לרבות במסגרת קרן לסיוע ללקוחות מתקשים ובשיתוף פעולה מתמשך עם רשויות הרווחה, רשויות מקומיות וארגונים חברתיים. לצד זאת, פעילות שוטפת להעלאת המודעות, במגוון אמצעים, לנושא מיצוי זכויות ושימוש מושכל בחשמל, במטרה "לא להשאיר אף אחד מאחור". לקריאה נוספת ראו פרק לקוחות בעמודים 78-79.



יעד 9: תעשייה, חדשנות ותשתיות

בשנת 2020 קמה לראשונה יחידה ייעודית שמטרתה לקדם מיזמים חדשניים, ולצד זאת לייצר מנגנוני חדשנות פנים ארגוניים ותרבות ארגונית תומכת. לקריאה נוספת ראו "חדשנות בחברת החשמל" בעמודים 26-27.

- שתי תחנות הכוח מסוג מחזור משולב בגז טבעי המוקמות בתחנת הכוח "אורות רבין", בטכנולוגיית מחז"מים מדור H. טכנולוגיה זו, מהמתקדמות בעולם, מאופיינת בנצילות אנרגטית גבוהה במיוחד התורמת לייצור חשמל חסכוני וידידותי יותר לסביבה.
- עד סוף שנת 2022 הותקנו בישראל כ-260 אלף נקודות מנייה חכמה. החברה נערכת לפריסה של כ-450 אלף מונים חכמים עד סוף שנת 2023 בהתאם למתווה שפרסמה רשות החשמל באוקטובר 2021, עם אופציה לתוספת של 150 אלף מונים נוספים בכפוף להוראות הרשות, ועד סוף שנת 2024 מתוכננת פריסה של כמיליון מונים חכמים.



יעד 13: שינויי אקלים

החברה מכירה באחריותה להגנה ולצמצום השפעותיה על הסביבה, וחותרת להפחתת זיהום האוויר ולהקטנת טביעת הרגל הפחמנית כתוצאה מפעילותה (לקריאה נוספת ראו פרק איכות הסביבה החל מעמוד 39. כמו כן, פועלת החברה להעלאת המודעות הציבורית סביב משבר האקלים והשלכותיו האפשריות. לשם כך, החברה מאמצת ומיישמת מגוון פתרונות ומהלכים, לרבות:

- צמצום מקטע הייצור המבוסס פחם ומעבר לגז טבעי: הסבת תחנות הכוח הפחמיות לייצור בגז טבעי עד שנת 2025 ולא יאוחר מ-2026, לצד פיתוח מואץ לשילוב אנרגיות מתחדשות ברשת החשמל.
- ייצור בגז טבעי בתחנות כוח בטכנולוגיית מחזור משולב (מחז"מ), שמאפשר להעלות את הנצילות האנרגטית בייצור ולהפחית פליטות מזהמים ויישום פרויקטים להפחתת פליטות בתחנות פחמיות, עד השלמת המעבר לגז טבעי. עד סוף שנת 2022 הושקעו למעלה מ-10.1 מיליארדי ₪ בפרויקטים להפחתת פליטות לאוויר ובמעבר מפחם לגז טבעי, כאשר מעל 6.8 מיליארד ₪ מתוכם הושקעו בפרויקטים של הפחתת פליטות מהתחנות הפחמיות "אורות רבין" ו"רוטנברג".
- קידום הקמת מתקני אגירה בתחמ"שים (תחנות משנה), בהתאם להחלטת רשות החשמל. בסוף השנה פורסמה החלטת רשות החשמל כי מכסת האגירה של חברת החשמל תהווה כ-15% מכלל האגירה במשק. מתקני האגירה יסייעו לתמיכה בייצוב ומיתון השפעת מתקני האנרגיות המתחדשות על היכולת לשמור על אספקת חשמל יציבה ועל שרידות ואמינות אספקת החשמל, ויאפשרו איזון בין היצע וביקוש בזמן.



יעד 15: חיים על פני האדמה

מתקני החברה הינם מתקני תשתית הממוקמים בתוך או בסמיכות לשטחים פתוחים וטבעיים (בלתי מופרים), ולכן קיימת לעיתים השפעה על המגוון הביולוגי. השפעה זו נובעת מעצם ההימצאות בשטח, ומהשפעות סביבתיות נלוות הנגזרות מהפעילות השוטפת. לאור זאת, החברה מבצעת פעילות נרחבת ומטמיעה מגוון מהלכים ואמצעים חדשניים ויצירתיים, במטרה להגן ולשקם מערכות אקולוגיות בים, באוויר וביבשה. בנוסף, מתקיימת פעילות הסברתית לשם העלאת המודעות לחשיבות שבשמירה על המגוון הביולוגי, ולשם רתימת העובדות/ים, הצרכנים והציבור הרחב למהלכים של הגנה על החי והצומח. לקריאה נוספת ראו פרק איכות הסביבה בעמודים 58-60.

- שמירה על מגוון ביולוגי בסביבה הימית - ניטור ומעקב אחר המגוון הביולוגי באיזור מוצאי המים החמים המושבים מתחנות ייצור החשמל אל הים. בנוסף, צביעה של מערכות מי הקירור בצבעים, שמעצם הרכבם מונעים התיישבות של יצורים ימיים זעירים על המערכות, וזאת ללא פגיעה באיכות מי הים.
- מיפוי אתרי החברה בהתאם לאזורים מוגנים ואזורים בעלי ערך מגוון ביולוגי גבוה שאינם מוכרזים כמוגנים.
- שמירה על מגוון ביולוגי בסביבה היבשתית - מהלכים לצמצום המעבר בשטחים עשירים במגוון ביולוגי, שיקום אקולוגי של אתרי העבודה ובחינת חלופות למיקום מתקנים וקווי חשמל חדשים.
- פרויקט "פורשים כנף" - בשיתוף עם ארגוני הסביבה המובילים בישראל, פועלת החברה למניעת התחשמלות, התנגשות בקווי מתח, וכן לשימור, ניטור ומעקב אחר אוכלוסיית העופות הדורסים בישראל.



דוח קיימות תאגידית ESG

1 איכות הסביבה

להרחבה אודות הפעילות הסביבתית של חברת החשמל, אנא ראו דוח דין וחשבון סביבתי לשנת 2022 https://tinyurl.com/y2n35bes

חברת החשמל רואה עצמה כאחראית ומחויבת בנקיטת אמצעים להגנה על הסביבה וצמצום מפגעים סביבתיים לאורך שרשרת החשמל.

החברה פועלת על פי מדיניות אסטרטגית וחזון סביבתי. החברה מקיימת תהליך מתמיד של הצבת מטרות ויעדים בתחום איכות הסביבה ופועלת בהתאם לדרישות חוקים ותקנות סביבתיים ולמגמות עולמיות, לצד יכולתה הטכנולוגית והתנאים הייחודיים הקיימים בסביבת מתקני החברה.

החזון הסביבתי של חברת החשמל[15]**:** חברת החשמל תפעל מתוך אחריות לחברה ולסביבה, בראיה מקיימת ארוכת טווח וצופה פני עתיד. חברת החשמל תמזער את ההשלכות הסביבתיות הנובעות מפעילותה ותוביל בתחום מניעת מפגעים והפחתת השפעות סביבתיות.



15 **שמירה על איכות הסביבה** - חברת החשמל לישראל (iec.co.il) - https://www.iec.co.il/environment/content/lobby-environment
חזון חברת החשמל המתחדשת - חברת החשמל לישראל (iec.co.il) - https://www.iec.co.il/pages/environmentlobby/contentpages/about/content/vision

שנת 2022 במספרים - נתונים בולטים בתחום הסביבה

למעלה מ-10.1 מיליארד ₪
הושקעו בפרויקטים להפחתת פליטות לאוויר ובמעבר מפחם לגז טבעי

(מתוך היקף השקעה כוללת צפויה של 11.5 מיליארד ₪)[16], מתוכם מעל 6.8 מיליארדי ₪ בפרויקטים של הפחתת פליטות מתחנות פחמיות "אורות רבין" ו"רוטנברג" מאז 2013. זאת לצורך עמידה באמות המידה הסביבתיות המיטביות במסגרת הרגולציה[17]

כ-435 מיליוני ₪ הושקעו בהיבטי איכות הסביבה במקטע הייצור.

כ-32 מיליון ₪ הושקעו במגזרי הולכה, חלוקה ובפרויקטים מיוחדים.

כ-1.6% ירידה בהיקף השימוש בפחם (TJ)

בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021

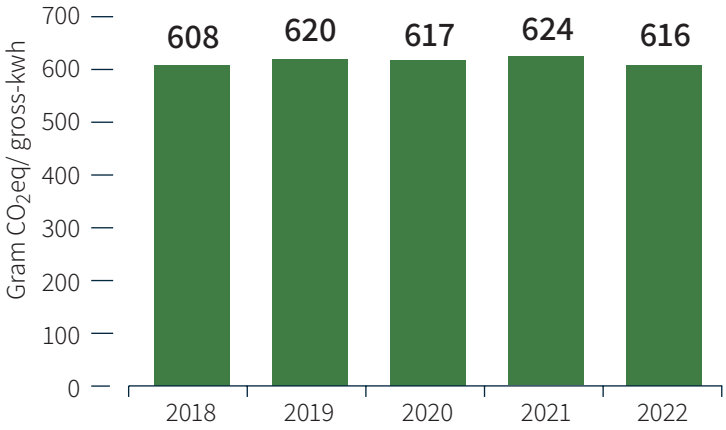
כ-6.3% עלייה בהיקף השימוש בגז טבעי (TJ)

בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021

16 לפירוט נוסף ניתן לפנות לדוח הכספי של חברת החשמל 2022, חלק א' , עמוד 23 סעיף 7.7.4, "הפרויקטים העיקריים במגזר הייצור".

17 על פי החלטות ממשלה והרגולציה החלה על חברת החשמל, מנועה החברה מייצור חשמל באנרגיות מתחדשות בעצמה - לפיכך ההשקעות הסביבתיות במקטע הייצור מתמקדות בהפחתת פליטות מתחנות פחמיות, הפחתת השימוש בפחם ומעבר לגז טבעי.

תרשים 3: עצימות פליטות שווה ערך פחמן דו חמצני במקטע הייצור (בגרם לקוט"ש מיוצר)

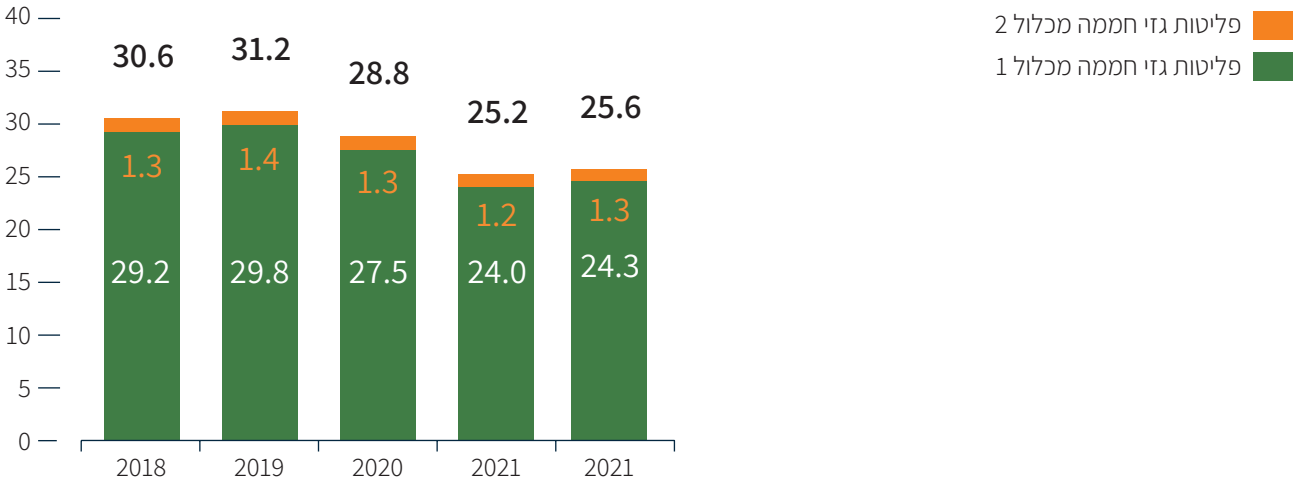


עצימות פליטות גזי חממה במקטע האספקה ללקוחות חברת החשמל

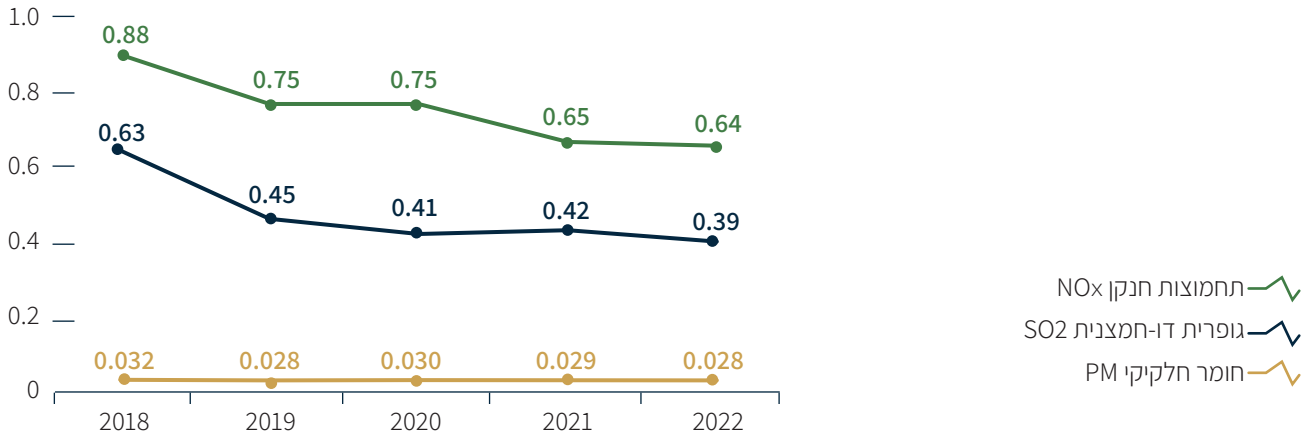
פליטות של 543 גרם פחמן דו חמצני לכל קוט"ש מסופק: חשמל אשר סופק ללקוחות החברה ב-2022 (עצימות פליטות באספקה כחלק ממכלול SCOPE 3), לעומת פליטות של 559 גרם פחמן דו חמצני לכל קוט"ש מסופק ב-2021.

עצימות פליטות פחמן דו חמצני במקטע האספקה, נמוכה מעצימות פליטות החשמל במקטע הייצור. זאת כיוון שהחשמל המסופק כולל גם חשמל מאנרגיות מתחדשות ומגז טבעי, שיוצר על ידי יצרני חשמל פרטיים ונקנה על ידי חברת החשמל ומסופק ללקוחותיה.

תרשים 4: טביעת הרגל הפחמנית של חברת החשמל (מיליון טון שווה ערך פחמן דו חמצני)



תרשים 5: עצימות פליטות מזהמים לאוויר (בגרם לקוט"ש מיוצר)



% 2 ירידה בעצימות פליטות תחמוצות החנקן (NOx) לאוויר בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021. זאת, כתוצאה מהשקעות להפחתת פליטות לאוויר, בשילוב שינוי תמהיל הדלקים והפחתת השימוש בפחם.
המהלך מקדם עמידה ביעדים האסטרטגיים להפחתה של 65% בפליטות תחמוצות חנקן בגרם לקוט"ש מיוצר עד שנת 2030, בהשוואה לשנת 2015. נכון לשנת 2022, התקיימה הפחתה של 52% לעומת 2015.

10.1% מסך החשמל שנצרך בפועל בכלל משק החשמל בישראל בשנת 2022, מקורו באנרגיות מתחדשות.

בהתאם לנתוני רשות החשמל.

יכולת ייצור - מתקנים בעלי יכולת מותקנת של MWp 1,089 מתקני ייצור של יצרנים פרטיים באנרגיות מתחדשות - שחוברו על-ידי חברת החשמל ברשת החלוקה ב-2022.

על מנת לקדם עמידה ביעד הממשלתי של 30% אנרגיות מתחדשות עד לשנת 2030.

מדיניות חברת החשמל להגנה על הסביבה

בחברת החשמל פועלת ועדת הנהלה לתחום איכות הסביבה, בראשות סמנכ"ל פרויקטים הנדסיים, אשר בין תפקידיה לעדכן מעת לעת את מדיניות איכות הסביבה של החברה.
החברה מקיימת תהליך מתמיד של הצבת מטרות ויעדים בתחום איכות הסביבה, ופועלת בהתאם לדרישות תקנות וחוקים סביבתיים ולמגמות עולמיות, לצד יכולתה הטכנולוגית והתנאים הייחודיים הקיימים בסביבת מתקני החברה.
החברה פועלת על פי עקרונות מדיניות להגנה על הסביבה, אשר אושרו בחברה לראשונה בשנת 1997 והם מעודכנים מעת לעת על פי הצורך. המדיניות כוללת שורה של עקרונות, בהם:

א. שילוב שיקולים סביבתיים בכל תחומי הפעילות, ובכלל זה בתהליכי קבלת החלטות.
ב. תכנון ותפעול המתקנים תוך הקפדה על הפחתה מתמשכת של ההשפעות הסביבתיות בהתחשב בעקרונות הפיתוח המקיים, תוך אימוץ הטכנולוגיות המוכחות והכלכליות הטובות ביותר.
ג. אימוץ אמות מידה סביבתיות מתקדמות מוכחות.
ד. שימוש מושכל במשאבי טבע ובחומרי גלם: קרקע, אוויר, מים ודלקים.
ה. צמצום ומחזור פסולת ותוצרי לוואי.
ו. שילוב שיקולים נופיים, מרחביים וסביבתיים בתכנון מתקנים חדשים ובתחזוקה של מתקנים קיימים.
ז. קיום דו-שיח פתוח ושקוף עם הציבור, בכל הנוגע לתוכניות בעלות השלכות סביבתיות.
ח. צמצום פליטת גזי חממה, ברוח האמנות הבינלאומיות להן שותפה מדינת ישראל. זאת, על ידי הגדלת נצילות תחנות-כוח, הרחבת השימוש בדלקים ובמקורות אנרגיה ידידותיים לסביבה, ועידוד החיסכון בחשמל.
ט. פעילות משותפת עם גורמים סביבתיים ואקדמיים, ממלכתיים ציבוריים ובינלאומיים, לרבות השתתפות במחקרים סביבתיים, בפיתוח וייזום טכנולוגיות מתקדמות.
י. הטמעת ערכי סביבה בתרבות הארגונית, הגברת המודעות והמחויבות הסביבתית של עובדי החברה, ושילוב נושאי סביבה בפעילותה של החברה בקהילה.

פירוט מלא של המדיניות הסביבתית של חברת החשמל ניתן לקרוא בדין וחשבון הסביבתי של חברת החשמל לשנת 2022 המפורסם באתר האינטרנט של החברה.

ניהול ובקרה סביבתית

איכות הסביבה מהווה חלק אינטגראלי בתפעול, בתחזוקה, בתכנון ובפיתוח של מתקני חברת החשמל, ופעילות החברה כפופה לרגולציה נרחבת בתחום.

ניהול תחום איכות הסביבה בחברה מבוסס, בין היתר, על מערך סדור הפועל באמצעות פיקוח והגדרת תפקידים, וכולל - בין היתר - איוש כוח האדם הנדרש והרלוונטי, הקצאת תקציבים נדרשים וכתיבת נהלים מתאימים. בחברה קיימים גופים המותעדים למערכות ניהול משולבות או כאלה הנמצאים בתהליך התעדה.

ציות לרגולציה סביבתית

פעילות החברה חשופה לסיכונים סביבתיים שונים, ביניהם פליטות מזהמים לאוויר של תוצרי שריפת דלקים, אחסון ושימוש בחומרים מסוכנים ודלקים, זיהום קרקע ומקורות מים, שפכים תעשייתיים, אסבסט, אפר פחם, רעש, קרינה בלתי מייננת ועוד. לפיכך, כפופה פעילות החברה לרגולציה נרחבת בתחום איכות הסביבה.

במהלך השנים האחרונות חלה החמרה בדרישות הסביבתיות החלות (או המצויות בהליכי חקיקה) על פעילותה של החברה, וכן בפיקוח ובאכיפה של דרישות אלה; אי עמידה בהוראות החוק ובתנאי היתרים ורישיונות הניתנים לחברה מכוחן, עלולה להביא את החברה ומנהליה לחשיפה פלילית ומנהלית, לרבות הטלת קנסות ועיצומים וחשיפה להוצאות ניקוי ושיקום נזקים סביבתיים. להערכת החברה, נכון למועד דוח זה, היא עומדת באופן מהותי בהוראות הדין המהותיות בתחום איכות הסביבה. החברה מחזיקה ברישיונות הסביבתיים הנדרשים לפעילותה, ומקום שהם חסרים היא פועלת להשגתם.
החברה לומדת את השלכות החוקים הסביבתיים, פועלת למנוע או למזער את הסיכונים הסביבתיים העלולים להתרחש במהלך פעילותה, נערכת להשלכות הכלכליות, המשפטיות והתפעוליות הנובעות מהחוקים הסביבתיים, ומקצה כספים בתקציביה לשם מילוי הוראות החוקים הסביבתיים החלים עליה ואלה אשר צפויים לחול עליה.

בשנת 2022 אירעו בחברת החשמל מספר אירועים סביבתיים, אשר דווחו למשרד להגנת הסביבה בהתאם לנדרש בהיתרים וברישיונות הניתנים לחברה. יחד עם זאת, בשנה זו לא התרחשו בחברה אירועים סביבתיים מהותיים אשר דרשו פירוט בדוחות הכספיים.[18]

18 אירועים סביבתיים בהתאם לנדרש לפרט בדוחות הכספיים. אירועים אלה כוללים טיפול מהותי הכרוך בהשלכות כספיות משמעותיות לרבות קנסות, או אירועים שכרוכים בחשיפה משמעותית לנושאי משרה.

היערכות לשינויי אקלים והפחתת השפעות סביבתיות

יעדי חברת החשמל לצמצום פליטות גזי חממה

כתוצאה מהמהלכים האסטרטגיים שיתוארו בהמשך, בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2015 ירדו פליטות הפחמן הדו חמצני וטביעת הרגל הפחמנית של החברה [מבוטא בגרם לקוט"ש מיוצר] בכ-8%, ועצימות הפליטות עומדת בשנת 2022 על 616 גר' שווה ערך פחמן דו חמצני לקוט"ש מיוצר, לעומת 669 גר' שווה ערך פחמן דו חמצני לקוט"ש מיוצר בשנת 2015. נתוני עצימות פליטות הפחמן מציגים את פליטות גזי החממה ביחס ליחידת תפוקה. בטבלה שלהלן מוצגות הפליטות הסגוליות ביחידות גרם פחמן דו חמצני לקילוואט שעה מיוצר, וגרם שווה ערך פחמן דו חמצני לקילוואט שעה מיוצר.

טבלה 4: השוואה בין ביצועים סביבתיים בפועל לבין היעדים שנקבעו, בתחום פליטות גזי החממה לאוויר

שם המזהם הנפלט לאוויר כתוצאה משריפת דלק לייצור חשמל	שיעור הפחתת פליטות ביחס לשנת 2015	
	יעד הפחתה לשנת 2030	הפחתה בפועל לשנת 2022
פחמן דו-חמצני CO_2	-30% (גר׳ / קוט״ש)	-8% (גר׳ / קוט״ש)
טביעת רגל פחמנית CO_2eq	-30% (גר׳ / קוט״ש)	-8% (גר׳ / קוט״ש)

מהלכים לצמצום פליטות גזי החממה

במסגרת עקרונות המדיניות הסביבתית של החברה כלול גם צמצום פליטת גזי חממה, ברוח האמנות הבינלאומיות להן שותפה מדינת ישראל. זאת באמצעות הגדלת נצילות תחנות כוח, הרחבת השימוש בדלקים ובמקורות אנרגיה ידידותיים לסביבה, ועידוד החיסכון בחשמל.
חברת החשמל מחויבת להשגת היעדים ורתומה למאמץ הלאומי להפחתת גזי החממה בישראל. זאת, תוך שהיא מנועה מלייצר חשמל מאנרגיות מתחדשות בשל ההגבלות הרגולטוריות החלות עליה.
מאמצי החברה ממוקדים בצמצום פליטות גזי החממה במקטע הייצור, ובמהלכים נוספים במקטעי ההולכה וההשנאה, והאספקה:

- במקטע הייצור, החברה ממקדת את מאמציה בהפחתת השימוש בפחם ומעבר לגז טבעי, ובהקמת יחידות ייצור במחזור משולב (מחז"מ) בעלות נצילות גבוהה במיוחד.
- במקטע ההולכה וההשנאה פועלת חברת החשמל לשילוב אנרגיות מתחדשות ברשת החשמל ולפיתוח מערכת ההולכה וההשנאה, על מנת לתמוך במהלכים אלה.
- במקטע האספקה פועלת החברה למתן שירותי ערך מוסף אשר יתרמו לצמצום פליטות גזי החממה.
- בהתאם לרפורמה, מיום שמספר הלקוחות של החברה יירד משיעור של 75% מסך הלקוחות במקטע האספקה במתח נמוך, יהיה באפשרות החברה לספק שירותי ערך מוסף ללקוחותיה, ובכלל זאת שירותים המקדמים צמצום פליטות גזי חממה כגון: "בית חכם" והתייעלות אנרגטית לצרכני מתח נמוך בלבד (הנושא יוגדר ברישיון האספקה שיינתן לחברה לאחר פקיעת הרישיון הכללי המצוי בידה כיום).

תמונת מצב בשנת 2022:

הופחת ייצור החשמל בפחם **בשיעור של כ-43%** ביחס לייצור בשנת 2015

השימוש בפחם צומצם **ב-1.6% (TJ)** ביחס לשנת 2021

השימוש בגז טבעי עלה **ב-6.3% (TJ)** ביחס לשנת 2021

צריכת אנרגיה בחברה

חומרי הגלם המשמשים את החברה לייצור חשמל הינם דלקים מסוגים שונים: גז טבעי, פחם, מזוט וסולר. מרבית צריכת הדלקים בחברת החשמל משמשת לייצור חשמל. בנוסף, לחברה צי רכב אשר עושה שימוש בבנזין וסולר. בשנים האחרונות חלה ירידה ניכרת בהיקף השימוש בפחם, ועלייה ניכרת בהיקף השימוש בגז טבעי. בעקבות זאת נמדדה גם הפחתה משמעותית בפליטות מזהמי האוויר וגזי החממה.
לאור ההיערכות להפסקת שימוש בפחם והמעבר לשימוש בגז טבעי כדלק עיקרי, לא מקודמים היום פרויקטים לשימוש בחומרים ממוחזרים במסגרת תהליך ייצור החשמל.

טביעת הרגל הפחמנית של חברת החשמל[19]

בשנת 2016 חתמה מדינת ישראל על הסכם פריז, שלאורו נקבעה מדיניות ממשלתית להפחתת פליטות גזי חממה. לצורך יישום המדיניות נקבעו מספר יעדים לאומיים, לרבות יעד לייצור מאנרגיות מתחדשות שהתעדכן בשנת 2020 ועומד על 30% מסך הייצור במשק עד שנת 2030.
במסגרת החלטת ממשלה מספר 171 מחודש יולי 2021, בנושא מעבר לכלכלה דלת פחמן[20] נקבעו יעדים אבסולוטיים ברמה לאומית (כלל מדינת ישראל) להפחתת פליטות גזי חממה:

- הפחתה של הכמות השנתית של פליטות גזי חממה בשנת 2030 ב-27% לכל הפחות מהכמות השנתית שנמדדה בשנת 2015.
- הפחתה של הכמות השנתית של פליטות גזי חממה בשנת 2050 ב-85% לכל הפחות מהכמות השנתית שנמדדה בשנת 2015.

19 משנת 2000, חברת החשמל מדווחת ברצף על פליטות גזי חממה כתוצאה משריפת דלקים לייצור חשמל, במסגרת הדו"חות הסביבתיים שלה. הפליטות המדווחות מהוות כ-99.5% מכלל הפליטות הישירות של גזי חממה הנובעות מפעילותה של חברת החשמל. החל משנת 2010 לוקחת חברת החשמל חלק פעיל בפרויקט «המנגנון הוולונטרי» לרישום ודיווח על פליטות גזי חממה של המשרד להגנת הסביבה.

20 החלטת ממשלת ישראל מספר 171 מיום 25/07/2021:
https://www.gov.il/he/departments/policies/dec171_2021?fireglass_rsn=true#fireglass_params&tabid=aaf8bbdda2014549&start_with_session_counter=4&application_server_address=iecfgcloud-2-me-west1.prod.fire.glass

כמו-כן, נקבעו יעדים סקטוריאליים עבור משק החשמל במדינת ישראל (לרבות יצרני חשמל פרטיים) להפחתת פליטות גזי חממה:

- הפחתת פליטות גזי חממה שמקורן בייצור החשמל בשנת 2030 בהיקף של 30% ביחס לפליטות שנמדדו בשנת 2015.
- הפחתת פליטות גזי חממה שמקורן בייצור החשמל בשנת 2050 בהיקף של 85% ביחס לפליטות שנמדדו בשנת 2015.

חברת החשמל נרתמת למאמץ הלאומי להשגת יעדים אלה, וממקדת את מאמציה בתחומים הבאים:
- הרחבת השימוש בגז טבעי.
- צמצום השימוש בפחם.
- הקמת יחידות ייצור במחזור משולב תוך ניצול חום שיורי.
- הסבת יחידות פחמיות לשימוש בגז טבעי כדלק עיקרי.

פליטות גזי חממה במקטע הייצור

בעקבות הפחתת הייצור בפחם ומעבר לגז טבעי בשנים האחרונות, בשילוב עם מכירת 3 תחנות כוח ליצרנים פרטיים ב-2019 (אלון תבור), ב-2020 (רמת חובב) וב-2022 (חגית), וירידת נתח השוק של חברת החשמל בייצור החשמל במשק - ניתן לראות מגמה של ירידה בפליטות גזי חממה בכ-29% בשנת 2022 לעומת שנת 2015, לצד עלייה קלה של כ-1%[21] [טון/שנה] ב-2202 לעומת 2021. עלייה זו בפליטות גזי חממה ב-2202 הינה עקב שילוב של עלייה בביקושים לחשמל בשנה זו - אשר תרמו לעלייה בהיקף ייצור החשמל בשיעור של כ-3% לעומת 2021 - ובמקביל מדיניות ההפעלה של תחנות הכוח שמוכתבת לחברת החשמל על ידי חברת ניהול המערכת "נגה", לה כפופה החברה. עם זאת, העלייה בפליטות הייתה בשיעור נמוך משיעור העלייה בהיקף הייצור (1% עלייה בפליטות לעומת 3% עליה בייצור החשמל על-ידי החברה, כאמור לעיל), בזכות הרחבת הייצור בגז טבעי וצמצום הייצור בפחם בשנת 2022.

עצימות פליטות גזי חממה במקטע הייצור

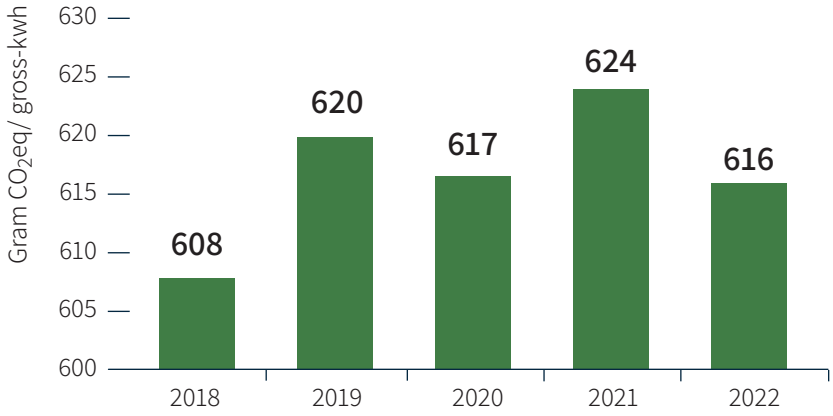
הפחתת עצימות פליטות גזי החממה (גרם לקילו-וואט-שעה מיוצר) של החברה הושגה באמצעות מעבר הדרגתי לשימוש בגז טבעי החל משנת 2004, יחד עם הקטנת השימוש בפחם.

בשנת 2022 חלה ירידה של 1.3 % בעצימות פליטות פחמן דו חמצני לקוט"ש מיוצר ביחס לשנת 2021.

עם זאת, בשנים 2019-2021 חלה עלייה קלה בעצימות הפליטות של תחנות הכוח המופעלות בגז טבעי בחברת החשמל. זאת בשל מכירת מחז"מים בעלי נצילות גבוהה ועצימות פליטות נמוכה, כחלק מיישום הרפורמה ובשל מדיניות ההפעלה של תחנות הכוח שמוכתבת על ידי חברת ניהול המערכת "נגה", לה כפופה כאמור חברת החשמל.

21 עלייה קלה של 1% בפליטות גזי חממה במכלול 1. פירוט בטבלה 6: טביעת הרגל הפחמנית של חברת החשמל (מכלולים 1,2 ביחידות מיליון טון שווה ערך פחמן דו-חמצני , [co2eq tons metric million]

תרשים 6: עצימות פליטות גזי חממה במקטע הייצור (שווה ערך פחמן דו חמצני לקוט"ש מיוצר) לשנים 2018-2022



עצימות פליטות גזי חממה במקטע האספקה ללקוחות חברת החשמל[22]

החשמל המסופק על ידי חברת החשמל ללקוחותיה, מורכב הן מחשמל שהחברה מייצרת בעצמה, המופק בעיקר מגז טבעי ופחם (ושיעור זניח של חשמל המיוצר מסולר ומזוט), ומעודפי מחשמל הנרכש מיצרני חשמל פרטיים באנרגיות מתחדשות ומיצרני חשמל פרטיים בגז.

פליטות גזי החממה העקיפות במכלול 3 (הנוצרות מייצור חשמל על ידי יצרנים פרטיים) במקטע אספקת החשמל של החברה (אשר אינן משוקללות במכלול 1/2) עומדות בשנת 2022 על כ-3.33 מיליון טון שווה ערך פחמן דו-חמצני לעומת כ-5.55 מיליון טון בשנת 2021. הקיטון בפליטות גזי החממה העקיפות במכלול 3 במסגרת אספקת החשמל, הינו פועל יוצא של קיטון בהיקפי רכישת החשמל מיצרני חשמל פרטיים בגז טבעי, במקביל לגידול ניכר בהיקפי רכישת החשמל מיצרני חשמל פרטיים באנרגיות מתחדשות.
בסך הכול חל קיטון של כ-6% בשנת 2022 לעומת 2021 בכמות החשמל הכוללת שסופקה ללקוחות חברת החשמל בלבד.
עצימות הפליטות במקטע האספקה קטנה והיא עומדת על 543 גרם לקוט"ש מסופק בשנת 2022 לעומת 559 גרם לקוט"ש מסופק בשנת 2021. זאת, בשל הגידול הניכר באספקת חשמל שמקורו באנרגיות מתחדשות ללקוחות החברה.

22 הנתון אינו כולל חשמל המסופק על ידי יצרני חשמל פרטיים ישירות ללקוחותיהם במשק החשמל

טבלה 5: התפלגות מקורות החשמל שסופק על ידי חברת החשמל בשנת 2022

ייצור עצמי על ידי חברת החשמל*	
ייצור עצמי בגז טבעי	41%
ייצור עצמי בפחם	30%
רכישת חשמל מיצרנים פרטיים	
רכישה חשמל מיצרני חשמל באמצעות גז טבעי ובאמצעות אנרגיות מתחדשות	29%

*היקפי הייצור בסולר ומזוט זניחים

הנתונים בטבלה 5 משקפים את התפלגות מקורות החשמל שסופק באמצעות חברת החשמל ללקוחות. סך הכול סופקו על ידי החברה ללקוחות 48,681 מיליוני קילו וואט שעה (קוט"ש) בשנת 2022. 71% מהחשמל שסופק – יוצר על ידי חברת החשמל (זאת לעומת 64% ב-2021) ו- 29% הנותרים מהחשמל שסופק על-ידי החברה ב-2022 – יוצר על-ידי יצרנים פרטיים ונרכש מהם על-ידי חברת החשמל (לעומת 36% בשנת 2021).

טבלה 6: טביעת הרגל הפחמנית של חברת החשמל מכלולים 1,2 ביחידות מיליון טון שווה ערך פחמן דו חמצני, (million metric tons co2eq)

שנה	מכלול 1	מכלול 2[23]	סה"כ (מכלול 1+2)
2015	34.0	1.5	35.5
2016	31.2	1.4	32.6
2017	30.2	1.4	31.6
2018	29.2	1.3	30.5
2019	29.8	1.4	31.2
2020	27.5	1.3	28.8
2021	24.0	1.2	25.2
2022	24.3	1.3	25.6
שיעור השינוי בשנת 2022 לעומת שנת 2015	-29%	-15%	-29%
שיעור השינוי בשנת 2022 לעומת שנת 2021	+1%	+2%	+1%

מכלול 1 פליטות ישירות של גזי חממה של חברת החשמל, בעיקר במקטע הייצור כתוצאה משריפת דלקים לייצור חשמל.

מכלול 2 פליטות עקיפות של גזי חממה כתוצאה מצריכת חשמל לשימוש פנימי של חברת החשמל.

בשנת 2022 נמדדה עלייה קלה של כ-3% בהיקף ייצור החשמל של חברת החשמל, זאת במקביל לירידה קלה של כ-1% בפליטה הסגולית [גרם לקוט"ש מיוצר] של גזי החממה לעומת שנת 2021.

23 חישוב מכלול מבוסס על צריכת חשמל עצמית של הציוד המשמש לייצור חשמל, ואומדן צריכת חשמל עצמית של אתרים מנהליים ואחרים.

בשנת 2022 לעומת 2015: עקב ירידה ניכרת של כ-22% בהיקף ייצור החשמל של חברת החשמל, במקביל להפחתה בהיקף הייצור בפחם ועלייה בהיקף הייצור בגז, חלה ירידה של כ-8% בפליטה הסגולית [גרם לקוט"ש מיוצר] של גזי החממה. זאת, במקביל לירידה ניכרת של כ-29% בפליטה האבסולוטית [טון] של גזי החממה.

שילוב אנרגיות מתחדשות ברשת החשמל והפחתת פליטות במקטע הרשת ומקטע האספקה

בהתאם לנתוני רשות החשמל, 10.1% מסך החשמל שנצרך בפועל בכלל משק החשמל בישראל בשנת 2022, מקורו באנרגיות מתחדשות.

בשנת 2022 חוברו על ידי חברת החשמל מתקני ייצור פרטיים באנרגיות מתחדשות, בעלי יכולת ייצור מותקנת של 1,089 MWp בחלוקה ו-134 MW בהולכה.

קודמה הקמת 10 מתקני אגירה בתחמ"שים בתקציב של כ-175 מיליון שקלים.

בוצעו מהלכים להתאמתן של רשת ההולכה והחלוקה לכניסת כלי רכב חשמליים.

המשיך פיתוח רשת חכמה לתמיכה בקליטת אנרגיות מתחדשות, תוך פיתוח אמצעי אנליטיקה וניטור מותאמים.

חברת החשמל הינה שותפה אסטרטגית לקידום היעד הלאומי של הגדלת ייצור חשמל מאנרגיות מתחדשות ל-30% מסך הייצור עד 2030, באמצעות חיבור מתקני ייצור באנרגיה מתחדשת של יצרנים פרטיים לרשת החשמל. החברה מנועה מלייצר חשמל מאנרגיות מתחדשות בשל ההגבלות הרגולטוריות החלות עליה[24], אך קונה מיצרנים פרטיים באנרגיות מתחדשות את החשמל העודף אותו הם מייצרים ומספקת אותו ללקוחות.

בשנת 2022 חוברו על ידי חברת החשמל מתקני ייצור פרטיים באנרגיות מתחדשות, שהם בעלי יכולת ייצור מותקנת של 1089 MWp בחלוקה ו-134 MW בהולכה.

היכולת המותקנת של אמצעי ייצור חשמל באנרגיות מתחדשות הסתכמה בסוף שנת 2022 בכ-4795 MWp (כולל מתקנים בשטחי הרשות הפלשתינית) - נתון בעל פוטנציאל צריכה שנתית השווה בערך לשיעור של כ-11.8% מהצריכה השנתית הממוצעת.

הצריכה המשקית בפועל לאמצעי ייצור חשמל באנרגיות מתחדשות, הסתכמה בשנת 2022 בכ-7148 אלפי מגה-וואט לשעה, המהווים כ-10.1% מסך האנרגיה שנצרכה בפועל במשק החשמל (חברת החשמל ויצרנים פרטיים).

החברה נערכת לשדרוג הרשת, על מנת לאפשר קליטה של אנרגיות מתחדשות בהיקפים גדולים. על מנת לעמוד ביעדי השילוב של אנרגיות מתחדשות ברשת החשמל, נדרשת השקעת משאבים ניכרת במקטעי ההולכה וההשנאה ובמקטע החלוקה. זאת, כיוון שהמעבר מייצור מרוכז למבוזר, בנוסף להגדלת כושר הייצור במשק, דורש הגדלה וחידוש של מערכות אלה.

חברת החשמל עורכת ניתוחים מקיפים באשר להשלכות שילובם של מתקני הייצור באנרגיות מתחדשות במערכת החשמל בכל המקטעים, לרבות ההשלכות על תוכנית הפיתוח הנדרשת כהיערכות לעמידה ביעדי הממשלה. כמו כן, בהתאם להנחיית רשות החשמל פרסמה החברה מספר רב של סקרי היתכנות בנוגע ליוזמות שונות בתחום, ואף עדכנה את תוכניות המתאר בהתאם.

24 מתוך דוח כספי 2022 חלק א' סעיף 7.7.2. עמוד 22 :
"בהתאם למתווה השינוי המבני, החברה או חברת נתיב האור לא תקים, תשחלף, תפעיל, תתכנן, תתחזק או תעסוק בפיתוח של תחנות כוח בישראל, בין בעצמה ובין כקבלן עבור גורם שלישי וכן לא תעסוק בייצור חשמל, לרבות במסגרת של מיקרוגנרציה או אנרגיות מתחדשות בישראל. בנוסף, החברה לא תפעל לקבלת רישיונות ייצור חדשים או להקמת תחנות ייצור חשמל חדשות ושחלוף תחנות קיימות וכן לא תפעל לקבלת אישורים לתפעול תחנות כוח עבור גורמים אחרים בישראל."

החברה מגבשת תוכנית פיתוח ארוכת טווח לרשת החשמל לשנת 2030, ומובילה את המהלכים הבאים:

- פיתוח במקטע הולכה והשנאה – על ידי שדרוג קווי ההולכה ויכולת ההשנאה.
- פיתוח במקטע החלוקה – פיתוח רשת החלוקה כך שתתמוך בהרחבת שילוב יצרנים פרטיים, הגברת קצב חיבור מתקני ייצור מבוזרים לרשת ופרויקטים נוספים, כפי שמפורט בדין וחשבון הסביבתי לשנת 2022.

אגירת אנרגיה

הגדלת היקף הייצור באמצעות אנרגיות מתחדשות מגדילה את הצורך בשילוב של מתקני האגירה, מאחר והדינמיות של כניסה ויציאה מהרשת של אנרגיות מתחדשות המיוצרות על ידי יצרנים מבוזרים, מעמידה בפני חברת החשמל אתגרים של שמירת יציבות התדר במערכת (היבט חיוני לאמינות האספקה). בנוסף, מתקני האגירה יאפשרו הבטחת איזון בין היצע וביקוש בזמן אמת; בשעות השמש הם יאפשרו להתמודד עם ייצור יתר (מעבר לביקוש) של חשמל במתקנים פוטו-וולטאיים באמצעות אגירת החשמל העודף שייוצר, ולצד זאת יאפשרו את אספקתו ממתקני האגירה בשעות הערב כשהביקוש לחשמל יעלה.

בשנת 2019 הוקמה מינהלת אגירת אנרגיה, אשר מינויה עודכן ב-2020 כצוות מקצועי הפועל על פי הנחיות ועדת היגוי בראשות המשנה למנכ"ל - סמנכ"ל שירותי רשת. המינהלת מבצעת פעילות מקיפה לריכוז מידע לגבי מגמות בעולם בתחומי אגירה, טכנולוגיות, רגולציה, גיבוש מודלים עסקיים לקידום תוכניות לשילוב אגירת אנרגיה חשמלית, שיתופי פעולה עם האקדמיה ובדיקות היתכנות, לרבות סימולציות וניתוחי מערכת.

ביום 25 בינואר 2023 פרסמה רשות החשמל החלטה המפרטת את העקרונות וההיקפים שבהם החברה תורשה להקים מתקני אגירה עד שנת 2030, בתחומי תחנות משנה בלבד ובכפוף לקבלת רישיון אגירה. ההחלטה קובעת כי נתח השוק של החברה לא יעלה על 15% מסך היקף האגירה המקודם על ידי השוק הפרטי בשנה הקודמת, ושככלל - פריסת האגירה תיעשה בהתאם לתוכנית שתאושר על ידי חברת נגה ותחת הנחיותיה, פיקוחה ובקרותיה. היקף האגירה המוקצה לחברה יחושב על ידי הרשות מדי רבעון ראשון לכל שנה קלנדרית, החל משנת 2024 ועד לשנת 2030, ויישאר ללא שינוי עד תום כל שנה קלנדרית. עם זאת, קובעת הרשות מקדמת מכסה ראשונית להקמת מתקני אגירה, בהספק של 150 מגה-וואט במונחי AC[25] כך שלחברה לא יינתן הספק נוסף עד שהספק האגירה המצטבר המקודם על ידי השוק הפרטי יעלה על 1,000 מגה-וואט, במונחי .AC כמו כן, נקבע דיווח שנתי, הן מצד החברה והן מצד מנהל המערכת, הכולל נתונים לצורכי פיקוח ובקרה אחר יישום עקרונות ההחלטה.

במהלך השנה האחרונה נעשתה פעילות ענפה בתחום במספר מישורים, וכללה קידום המכרז לרכישת 5 מתקני אגירה עבור תחנות המשנה במרחב הדרומי; מיפוי ואיתור של תחנות פוטנציאליות להקמת מתקני אגירה קבועים נוספים; פעילות ענפה מול חברת נגה ורשות החשמל; עבודה משותפת עם חברת Enerenex לטובת הפקת דו"ח בנושא מיקום אופטימלי להקמת מתקני אגירה; בדיקה וקידום של פיילוט בנושא תחנות אגירה ניידות באמצעות גלגלי תנופה וסוללות אבץ ברומיד, אינרציה לרשת, מימן ירוק; פעילות עם יחידת החדשנות; שת"פ אקדמי; כנסים, ימי עיון ועוד. הפעילות הענפה שנעשתה לאורך 2022 עסקה במגוון נושאים ובחזית הטכנולוגיות הקיימות במתקני האגירה בעולם. זאת לצורך לימוד, קידום והטמעה של מיטב הטכנולוגיה בתחום האגירה, תוך שילוב מתקני פיילוט בטכנולוגיות שונות אשר יהוו בסיס חיוני ומרכיב איתן לשרידותה ויציבותה של מערכת החשמל.

25 AC – זרם חילופין

יעדים לשנת 2023 בתחום אגירת אנרגיה:

1. במהלך שנת 2023 אנו עתידים להשלים את הקמתם של 5 מתקני אגירה בהספק של 10 מ"ואט במרחב הדרומי, ובמקביל - לקדם את 10 המתקנים האופציונאליים הנוספים.
2. המשך גיבוש עמדתנו מול רשות החשמל וחברת נגה, בהגדלת נתח הספקי מתקני אגירת האנרגיה בארץ ובחברת החשמל.
3. רכישת 3 מתקני אגירה ניידים עבור טיפול בדקות אי אספקה מרובות, ומתן מענה ליישובים מרוחקים בהם יש קושי בהעברת אנרגיה אליהם.
4. קידום מתקני פיילוט במספר טכנולוגיות חדשות.
5. העמקת הידע המקצועי ושילוב פתרונות אגירה חדשניים נוספים בתחום האקדמי.
6. קידום הקמת מתקני אגירה לטובת הניסוי של מעבדה חיה בשכונת "רמות" בעיר באר שבע.

מהלכים נוספים להפחתת פליטות באספקה: קידום פרויקט מנייה חכמה - בפרק מבוא בעמודים 30-29.

תחבורה ונסועה

החברה פועלת לשיפור מתמיד של תחום התחבורה ונסועת העובדים. פעולות אלה מתבצעות, בין היתר, במטרה להפחית את פליטות מזהמי האוויר וגזי החממה; להפחית את הצפיפות בכבישים; לשנות את תרבות הנהיגה לעובדים לשימוש מושכל, חסכוני וסביבתי במשאבים, וליצור סביבת עבודה תומכת ורגישה להתייעלות סביבתית, כלכלית ואנרגטית.

במסגרת זו נערכות פעולות שונות, בהן עידוד הגעה לעבודה שלא באמצעות הרכב הפרטי, שימוש במערכות לשיחות ועידה וירטואליות, הדרכות לנהיגה חסכונית ועוד.

החברה מעודדת את עובדיה להשתמש ברכבים חשמליים/ היברידיים/ מיקרו היברידיים/ פלאג אין, וכוללת אותם ברשימת הרכבים המוצעים לעובדות/ים במסגרת רכבי הליסינג.

בין השנים 2021-2022 חל גידול של 10% ברכבים מסוג זה.

יעד ל-2023

בשנת 2022 הוגדר יעד לשנת 2023 לצמצום 4.5% בצריכת בנזין לצורכי נסועה (ממוצע צריכה לרכב עבור רכבים מינהליים) ביחס לשנת הבסיס 2019.

התייעלות אנרגטית במתקני החברה

כחלק מפעילות חברת החשמל בנושא התייעלות אנרגטית, ובמטרה להביא לשיתוף פעולה מירבי בנושא וכן להסיר חסמים, להעלות מודעות עובדות/ים ומנהלים לחשיבות הנושא ולאפשר דיווח אחוד להנהלת החברה, הוקמה בשנת 2014 מינהלת ובה צוות חוצה-חברה לקידום פרויקטי התייעלות אנרגטית. המינהלת מכנסת תחתיה את כל הגופים בחברה העוסקים בתחום, ובמסגרת פעילותה התבצעו בשנים האחרונות מהלכי התייעלות אנרגטית באתרי החברה, לרבות:

- שיפור הנצילות האנרגטית ביחידות ייצור קיימות.
- החלפת מזגנים ישנים במזגנים חדישים בעלי דירוג אנרגטי גבוה.
- החלפת גופי תאורה בתאורה חדישה וחסכונית באנרגיה.

המינהלת פועלת בהתאם לתוכניות חומש עבור השנים 2020 – 2024, אשר יישאו בעלות יישום צפויה של כ-23.6 מיליון ₪ עם צפי לירידה בצריכת החשמל בשיעור של כ- 4.65% יחסית לשנת הבסיס 2013. החיסכון המצטבר הצפוי הוא בעלות של כ-26 מיליון ₪. בשנת 2022 הושקעו 4.75 מיליון ₪ בפרויקטים של התייעלות אנרגטית בחברת החשמל, אשר השיגו חיסכון אנרגטי כולל של למעלה מ-4.7 מיליון קוט"ש בשנה. החיסכון הכספי השנתי צפוי לעמוד על 5.2 מיליון ₪. שיעור ההתייעלות (החיסכון המצטבר) לעומת שנת הבסיס 2013: 4.43%, מתוכם 0.26% בשנת 2022.
כחלק מתוכנית החומש, אישרה החברה תקציב בסך 4.36 מיליון ₪ למטרות התייעלות אנרגטית בשנת 2023.

אנרגיות מתחדשות במתקני חברת החשמל

כחלק מהמאמצים למיצוי פוטנציאל ההתייעלות האנרגטית בחברת החשמל, ביקשה החברה להקים מתקנים פוטו וולטאיים לקליטת אנרגיה סולארית על גגות אתרי החברה, לצורך שימוש עצמי בלבד ובהלימה מלאה לדרישות הרפורמה. בשל מגבלות רגולטוריות החלות על חברת החשמל, הוקפא הפרויקט. כחלופה, באוגוסט 2021 הוקם צוות למיפוי ובחינת מתקנים בחברה בעלי תשתיות מתאימות להקמת מתקנים פוטו וולטאיים, שאותם ניתן יהיה להחכיר לצד שלישי למטרת הקמה ותפעול של המתקנים.

פרויקטים עיקריים להתייעלות אנרגטית אשר בוצעו בשנת 2022:

- הסרת כפות ממניפות יונקות ביחידת ייצור 1 ברוטנברג, והמשך התקנה והכנסה לפעולה של מערכות FTR ביחידות הפחמיות הגדולות.
- המשך פעילות נרחבת להחלפה ושדרוג של מערכות מיזוג אוויר ישנות + מערכות וגופי תאורה במתקני החברה.
- החלפת מדחסי אוויר באתר אשכול יחידות 1+2.
- שדרוג מניפות יונקות בתחנות הכוח הפחמיות שיוסבו לשריפת גז טבעי.



הקמת ועדת היגוי עליונה להיערכות למצבי מזג אוויר קיצוני

לצד הצבת יעדים ונקיטת מהלכים לצמצום פליטות גזי חממה, כפי שתואר לעיל, פועלת החברה להתמודדות עם שינויי אקלים. תקופות של מזג אוויר קיצוני (חורף קשה או קיץ חם במיוחד) עשויות להשפיע על היקף הביקוש לחשמל, כמו גם על אמינות ורציפות האספקה עבור הלקוחות. החברה נערכת באופן מתמיד ולפי מתודולוגיה סדורה על מנת להתמודד עם מצבי קיצון אלה, ומבצעת היערכות לקיץ בהתאם לנוהל חברה – הן מבחינת זמינות יחידות הייצור והן מבחינת מלאי דלקים זמין. בנוסף, החברה נערכת לשיאי עונת הקיץ והחורף באמצעות תחזוקה ושיפוץ יחידות הייצור בהיקפים שמבטיחים את אמינותם.

כמו כן, בסוף שנת 2021 מנכ"ל החברה מינה ועדת היגוי להיערכות לאירועי מזג אוויר קיצון. בראש הוועדה עומד המנכ"ל, ובראש כל תת ועדה עומד הסמנכ"ל הרלוונטי.
בד בבד, המנכ"ל הגדיר את ההיערכות למזג אוויר קיצון כנושא מרכזי בתוכניות העבודה לשנת 2022.
הוועדה הגדירה את תופעות מזג האוויר העלולות לסכן את תשתיות חברת חשמל, והכינה רשימת ראשונית של פעילויות אותן תרצה כל ועדה (כל חטיבה) לבצע. הפעילויות חולקו לפעולות שניתן לבצע בטווח זמן קצר (עד 5 שנים) ופעילויות ארוכות טווח (5 שנים ומעלה).
במקביל, החברה ביקשה מרשות הכוח (חברת נגה) וממשרד האנרגיה לקבל תרחישי ייחוס להיערכות, לכל אחת מתופעות מזג האוויר.

עד לקבלת תרחישים לאומיים אלה, ועל מנת שתוכל להתחיל בהיערכותה, החברה פנתה לחברת מחקר, על מנת שזאת תכין תרחישים לתופעות אלה. המחקר התקבל בשלהי שנת 2022, כאשר במקביל החלה החברה לקבל תרחישי ייחוס לאומיים מרשות הכוח וממשרד האנרגיה.
כעת, עם קבלת התרחישים, חטיבות החברה - במסגרת פעילותן בוועדת ההיגוי - יכינו תוכניות עבודה לפעילויותיהן להיערכות לשינויי מזג האוויר.
בשנת 2022 התכנסה הוועדה 3 פעמים בהרכב מלא.

החברה עורכת תרגולים, בונה תוכניות עבודה להגברת מוכנותה אליהם, רוכשת ציוד מתאים ועומדת בקשר מול משרד האנרגיה, רשות הכוח וגופי תשתית אחרים, על מנת לתאם את הפעילות ולהגביר את היכולת לרציפות תפקודית במשק החשמל, במידה ואירועי קיצון אלה יתרחשו.
עוד לגבי היערכות לסיכוני מזג אויר קיצוני ראו פרק 8 – תרבות עסקית נאותה, בעמוד 181.

פליטות מזהמים עיקריים לאוויר

בתהליך ייצור החשמל נפלטים לאטמוספירה סוגים שונים של גזים (בנוסף לפחמן דו חמצני (CO_2) שתואר לעיל בתת הפרק "טביעת הרגל הפחמנית של חברת החשמל"), כתוצאה משריפת חומרי דלק לשם ייצור חשמל.

העיקריים שבהם: גופרית דו חמצנית (SO_2), תחמוצות חנקן (NO_X), חומר חלקיקי (PM Particulate Matter). משכך, חברת החשמל רואה את החשיבות שבהקפדה על הפחתה מתמשכת של ההשפעות הסביבתיות, בהתחשב בעקרונות הפיתוח המקיים ותוך אימוץ הטכנולוגיות הטובות ביותר מבחינה סביבתית וכלכלית.

מגמה של הפחתה מתמשכת של הפליטות לאוויר קיימת בשל מספר גורמים עיקריים:

- הרחבת השימוש בגז טבעי.
- השלמת פרויקט הפחתת הפליטות באתר אורות רבין.
- השלמת פרויקט הפחתת הפליטות באתר רוטנברג.
- הפעלת יחידות ייצור במחזור משולב בעלות נצילות גבוהה במיוחד.
- הפחתת השימוש בפחם בהתאם להוראות שר האנרגיה ובהתאם להוראות היתרי הפליטה.
- שימוש בדלק נוזלי בעל תכולת גופרית נמוכה במיוחד לגיבוי בלבד.

חברת החשמל הקימה ומפעילה מערך ניטור איכות אוויר, שבמסגרתו פעלו בשנת 2022 באזורים שונים בארץ 25 תחנות ניטור איכות אוויר ומטאורולוגיה. ממצאי מדידות איכות אוויר שנתקבלו, מראים כי ריכוזי הגופרית הדו-חמצנית (מזהם אופייני לתחנות-כוח השורפות פחם, מזוט או סולר) נמצאים במגמת ירידה, ונמוכים משמעותית מערכי הסביבה למזהמי אוויר לפי תקנות אוויר נקי.
כמו כן, בהתאם לדרישות היתרי הפליטה של אתרי הייצור בחברה, מופעלות מערכות לניטור רציף של פליטות מזהמים מארובות יחידות הייצור, המועברים בזמן אמת ובאופן מקוון לממונים מטעם המשרד להגנת הסביבה. בנוסף, מפעילה החברה מערך דיגום ידני בהתאם לנוהל דיגום ארובה ותוכנית עבודה המאושרת על ידי המשרד להגנת הסביבה.

בעקבות המהלכים השונים בהם נוקטת חברת החשמל, נרשמת מגמת ירידה מתמשכת בהיקף הפליטות השנתי של מזהמי אוויר, כמו גם בעצימות הפליטות (פליטות סגוליות הנמדדות ביחידות גרם לכל קילוואט שעה מיוצר).

צמצום השפעות סביבתיות שליליות - מים, שפכים ופסולת

מים ושפכים

חברת החשמל פועלת לשימוש מושכל של צריכת המים באתריה. במהלך שנת 2022 נמשך תהליך השימוש המושכל במים בתחנות הכוח ובאתרים מנהליים של החברה. המטרה מושגת, בין היתר, באמצעות שיפור, בקרת תהליכים והגדלת השימוש החוזר בקולחים.
חברת החשמל עושה שימוש נרחב במקורות מים נחותים, הן עצמיים והן ממקור חיצוני, כמפורט בטבלאות הנתונים שבהמשך הדוח. המים השפירים מסופקים לתחנות הכוח של חברת החשמל באמצעות מערכת אספקת מים ארצית, וכוללים תמהיל ביחס משתנה של מי אקוויפר (בארות), מי אגם הכנרת (המוביל הארצי), מי ים מותפלים, מים מליחים מותפלים ומים עיליים ממקורות שונים.

בשנת 2022 חלה ירידה קלה בצריכת המים השפירים, זאת בעיקר עקב ירידה בהיקף ההפעלה של יחידות ייצור באתר רוטנברג המצוידות בסולקני FGD (Flue Gas Desulfurization) להרחקת SO_2 מגזי השריפה, ואי שימוש במים שפירים במגדלי הקירור ביחידות ייצור באתר "גזר".
כמו כן, בשנת 2022 חלה עלייה בצריכת המים הנחותים, בעיקר עקב הפעלה מוגברת של מגדלי קירור בקולחים סניטאריים חיצוניים ביחידות הייצור באתר "גזר" ועקב שימוש מוגבר במים בורוניים שמקורם ממתקן ההתפלה ביחידות ייצור באתר אורות רבין, המצוידות בסולקני FGD להרחקת SO_2 מגזי השריפה.

פסולת מוצקה [26]

חברת החשמל מטפלת בפסולת הנוצרת כתוצאה מפעילותה השוטפת בגישת הניהול הכולל. בגישה זו נוקטים מגוון פעולות לאורך כל שרשרת היווצרות הפסולת (מניעה, צמצום, איסוף וטיפול), על מנת להקטין את רמת ההשפעה של הפסולת על הסביבה. בין היתר, מבוצעות פעולות לצמצום צריכה ומניעת היווצרות פסולת, צמצום נפח הפסולת המפונה להטמנה באמצעות הפרדה-במקור של סוגי פסולת שונים והעברתם לשימוש חוזר ולמחזור, בכפוף להתפתחות שוק המיחזור במדינת ישראל.
בנוסף, מבוצעות פעולות בתחום צמצום הפסולת המשרדית, ביניהן מעבר למרכזי הדפסה חדשניים על מנת לחסוך במשאבים, רכישת נייר ממוחזר, ושימוש חוזר בתופי עץ ופסולות אחרות באתרים השונים.

ירידה של 10% בסך הפסולת המוצקה (לא כולל תוצרי לוואי) ב-2022 לעומת 2021

ירידה של 13.4% בפסולת מוצקה שעברה להטמנה, **וצמצום של 13%** בפסולת המוצקה שעברה למחזור בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021

הפחתת פסולת משרדית

במסגרת מדיניות חברת החשמל ב-2020, נקבע יעד של צמצום השימוש בכלים חד פעמיים על ידי מעבר לכלים רב פעמיים או כאלה העשויים מחומרים ידידותיים לסביבה. יעד ההפחתה הוא 50% עד לשנת 2023, יחסית לשנת הבסיס 2020.
נתוני הרכש בשנים 2019-2021 עומדים על כ-9 מיליון יחידות לשנה של כלים חד פעמיים, הכוללים בין היתר צלחות, סכו"ם, כוסות שתייה חמה וקרה ועוד. מאחר ורכש כוסות חד פעמיות מהווה כ-80% מרכש כלים חד פעמיים בחברת חשמל, זהו מיקוד הפרויקט לשלב הראשון, המתקיים בכל אתרי החברה ברחבי הארץ.
לטובת יישום הפרויקט נרכשו 5,400 כוסות מלמין לחדרי האוכל השונים, וכ-8,400 כוסות זכוכית לחדרי הישיבות. בנוסף, התהליך לווה במסע פרסום חוצה חברה להעלאת המודעות להפחתה בשימוש בכוסות חד פעמיות ועידוד השימוש בכוסות רב פעמיות. הפרויקט נחל הצלחה עצומה והוריד את רכש הכוסות החד פעמיות מממוצע של 7.3 מיליון כוסות בשנה, לכמות של 381 אלף כוסות בשנת 2022 (מחודש פברואר ואילך). השלבים הבאים הם רכישת מדיחי כלים והפסקה מלאה של רכש כוסות חד פעמיות למטבחונים, אספקת כוסות זכוכית והמשך מסע הפרסום.

26 פרטים נוספים ונתוני פסולת מוצקה מפורטים בדין וחשבון סביבתי של חברת החשמל לשנת 2022 בקישור: https://tinyurl.com/y2n35bes

חומרים מסוכנים ופסולת מסוכנת

החברה מחזיקה, משתמשת ומאחסנת חומרים מסוכנים בחלק מאתריה.
באתרים המחזיקים בחומרים מסוכנים בכמות העולה על הסף הנדרש, קיים היתר רעלים המסדיר את פעילות האתר על פי דין.
החברה פועלת באופן שוטף לצמצום פוטנציאל הסיכון הנובע משימוש בחומרים מסוכנים המלווים את שרשרת ייצור החשמל, לרבות הפחתת צריכה במקור של חומרים מסוכנים בתהליכי הייצור, החלפת חומרים לחומרים בעלי סיכון נמוך יותר, חיפוש תחליפים ידידותיים לסביבה, הדרכת עובדים ועוד. במסגרת מחויבותה על פי כל דין, מפנה חברת החשמל פסולת חומרים מסוכנים לאתרים מורשים.

17% עליה בסך הפסולת המסוכנת ועליה של 23% בסך הפסולת המסוכנת שהועברה למחזור וצמצום של 7% בפסולת המסוכנת שהועברה להטמנה בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021

קידום כלכלה מעגלית וניהול הטיפול בפסולת

כחלק ממאמצי חברת החשמל לשמירה על הסביבה ולצמצום השפעותיה הסביבתיות, מושקעים מאמצים בטיוב וניצול מירבי של חומרי הגלם ומקורות האנרגיה המשמשים לפעילותה. החברה פועלת לקידום יוזמות של כלכלה מעגלית, לרבות קידום שימושים לתוצרי הלוואי: גבס, אפר פחם. תהליך ייצור החשמל מפחם מאופיין בהיווצרות שני תוצרי לוואי: אפר פחם וגבס FGD. אפר הפחם הינו תוצר לוואי של שריפת הפחם באתרי תחנות הכוח "אורות רבין" ו"רוטנברג", ואילו הגבס נוצר כתוצאה מריאקציה של גופרית דו חמצנית המצויה בגזי הפליטה של תחנות הכוח הפחמיות, עם אבן גיר המשמשת כחומר גלם המוסף למתקני הפחתת פליטות גופרית דו חמצנית FGD (Flue Gas Desulfurization) אשר מותקנים בתחנות הכוח הפחמיות.

1. אפר פחם

החל משנת 1998, כל אפר הפחם הנוצר מפעילותה של חברת החשמל מסופק לשימושים בתעשייה, ובחקלאות, כאשר השימושים העיקריים הינם ייצור מלט ובטון, בדומה לשימוש הנפוץ ברוב מדינות העולם המפותחות. החל משנת 2021 הופסק השימוש באפר פחם מחוץ לענף הבנייה.
ההערכה לצמצום העקיף בפליטות CO_2 עקב שימושי אפר הפחם לייצור מלט ובטון בשנת 2022 היא כ-173 אלף טון.
השימושים באפר הפחם נעשים על סמך אישורים שניתנו על ידי הרשויות, לרבות המשרד להגנת הסביבה. חברת החשמל מבצעת מעקב אחר האיכות הסביבתית של אפר הפחם בתדירות של אחת לחצי שנה, כאשר התוצאות עומדות באופן רציף בקריטריונים להגדרת האפר כבר-שימוש.
בשנת 2022 יוצרו 560,200 טונות של אפר פחם שהועבר לשימוש חוזר.

2. גבס

גזי הפליטה הנוצרים ביחידות הייצור 1-4 באתר "רוטנברג" ויחידות הייצור 5,6 באתר "אורות רבין", עוברים טיפול במתקני הפחתת פליטות תחמוצות גופרית (FGD – Flue Gas Desulfurization), ובסופם מתקבל גבס באיכות שאינה נבדלת מזו של גבס טבעי ובכך נחסכים המפגעים הסביבתיים מחציבת גבס טבעי. בשנת 2022 חברת החשמל ייצרה כמות של 120,560 טון גבס, שסופקה במלואה לייצור מלט (גבס הינו מרכיב נדרש של מלט טחון ומשמש כחומר המעכב את התקשות הבטון) ולייצור מוצרי גבס.

פרטים נוספים לגבי אפר הפחם והגבס מפורטים בדין וחשבון הסביבתי של חברת החשמל לשנת 2022, בקישור https://tinyurl.com/y2n35bes

שמירת טבע והמגוון הביולוגי

ההשפעות של חברת החשמל על המגוון הביולוגי

השפעתה של של חברת החשמל על המגוון הביולוגי, נובעת מעצם הימצאותם של מתקניה בתוך או ליד שטחים פתוחים וטבעיים (בלתי מופרים).

ההשפעות העיקריות מתחלקות להיבטים ימיים והיבטים יבשתיים.
ההשפעות העיקריות על המגוון הביולוגי הימי נובעות מהשימוש שעושות תחנות הכוח החופיות במי ים, לצורך קירור אדי הקיטור המניעים את הטורבינות בתהליך ייצור החשמל. כפועל יוצא משאיבת מי ים למערכות הקירור, התחממותם והשבתם לים, קיימת השפעה על המגוון הביולוגי הן בצנרות ובמעבי מערכות הקירור, והן בקרבת מוצאי המים החמים המושבים מהתחנות לים. לאור זאת, החברה מקפידה על ביצוע ניטור ומעקב אחר המגוון הביולוגי באזור המוצאים.
ההשפעות הסביבתיות על המגוון הביולוגי היבשתי נובעות ממתקני הייצור של החברה, כמו גם ממערכת ההולכה, החלוקה וההשנאה. בבעלות חברת החשמל אלפי קילומטרים של קווי חשמל בדרגות מתח שונות, הפרושים לאורכה ולרוחבה של המדינה. מבין מתקני החברה הרבים קיימים מתקנים וקווים הממוקמים בשטחים טבעיים, שמורות טבע או בסמוך להם, ומשפיעים על המגוון הביולוגי היבשתי. לכן, במסגרת תסקירי ההשפעה על הסביבה ומסמכים סביבתיים המופקים בנוגע לפרויקטים, לרבות הנחיות סביבתיות לתכנון, הקמה והפעלה של מתקני החברה, נבחנת גם השפעתם על ערכי הטבע.
בשנים האחרונות, במקביל להתפתחות העולמית ולמודעות בנוגע לחשיבות שימור המגוון הביולוגי, הורחבו הנושאים הנבחנים בהיבט זה.
על מנת למזער את השלכות פעילות החברה על המגוון הביולוגי ביבשה ובים נעשים צעדים שונים בשיתוף פעולה עם גורמי הגנת הסביבה השונים, מבוצעים סקרים אקולוגיים ומיושמות הנחיות בהתאם, ועוד.

יעדים בתחום המגוון הביולוגי - מיפוי בהתאם לאזורי רגישות אקולוגית

כחלק מהיעדים האסטרטגיים, חברת החשמל שמה לה למטרה למפות[27] את כל אתרי החברה בהתאם לאזורים מוגנים (שמורות טבע וכו') ואזורים בעלי ערך מגוון ביולוגי גבוה שאינם מוכרזים כמוגנים עד לשנת 2023, ובהתאם לכך – לספק כללים תכנוניים סביבתיים רלוונטיים.

מופו אתרי חברה ומתקנים הסמוכים לשמורות טבע המוכרזות שלהלן על פי תמ"א 8 - תוכנית המתאר הארצית לגנים לאומיים ושמורות טבע (עד 500 מ' מהמתקן):

- שמורת "נחל תות".
- שמורת "שיטה מלבינה".
- שמורות "עין תאו" ו"נחל קדש".
- שמורת "האירוס הנצרתי".
- שמורת הר מירון .
- שמורת "הר סנה".
- שמורת "חולות המפרץ".

27 עד כה בוצע מיפוי ארצי של האזורים הרגישים על פי פרמטרים הרלוונטיים לפעילות חברת החשמל (שמורות טבע, בתי גידול, מסדרונות אקולוגיים, יערות, רגישות להתחשמלות בעלי כנף, רגישות להתנגשות בעלי כנף). המיפוי הוטמע במערכות GIS של החברה, בשילוב הנחיות סביבתיות על מנת לספק למשתמשים הרלוונטיים כלים תכנוניים לצמצום אותן השפעות על המגוון הביולוגי.

כמו-כן, מופו אתרי חברה ומתקנים הנמצאים בקרבה לגנים לאומיים מוכרזים על פי תמ"א 8 (עד 500 מטר):

- לגן לאומי "הרי יהודה".
- לגן לאומי "מעין חרוד".
- לגן לאומי "הכרמל".
- לגן לאומי "כפר נחום".

פעולות בהן נקטה חח"י בעקבות ממצאי הסקרים האקולוגיים:

- דו"חות סביבתיים ואקולוגיים עבור תכנון, הקמה ותפעול של אתרי/מתקני חברה חדשים (קווי הולכה, חלוקה ותחמ"שים) נערכים בעת הצורך - כאשר ישנן דרישות בתהליך תוכניות מתאר (באחריות וסמכות חברת נגה), וכתנאי לקבלת היתרים וכאשר מדובר בשטחים בעלי רגישות אקולוגית וסביבתית.
- ההיבטים שנבחנים במהלך כתיבת דוחות אקולוגים לפרויקטים השונים הינם רחבים למדי, והממצאים משמשים עבור מתן הנחיות מפורטות לשלבי התכנון, ההקמה והתפעול .
- דוגמאות לפעולות שמבוצעות בשטח לאור ממצאי סקרים אקולוגיים:
  - מתח גבוה - הטמנה נקודתית ומיגון של עמודים שממוקמים ליד מאגרי מים הרגישים לבעלי כנף, למניעת התחשמלות והתנגשות.
  - פירוק של מקטעי קווים קיימים באזורים רגישים לבעלי כנף ובעלי רגישות נופית.
  - טיפול במינים פולשים, במהלך העבודות ועם סיום ויציאה מהשטח.

פרויקט "פורשים כנף"

פרויקט "פורשים כנף" החל לפעול בשנת 1996 כתוצר של שיתוף פעולה בין חברת החשמל, רשות הטבע והגנים והחברה להגנת הטבע, במטרה להגן על אוכלוסיית הדורסים בישראל וכחלק ממדיניות הקיימות התאגידית של החברה. בראשיתו, התמקד הפרויקט באוכלוסיית הנשרים בלבד, אולם לאור הצלחתו הוא הורחב גם לטיפול והצלת מינים נוספים של עופות דורסים כדוגמת עיטים.

מעבר למיגון עמודי מ"ג מפני התחשמלות, עוסק הפרויקט בהיבטים רחבים יותר של שימור ואישוש אוכלוסיית הדורסים בישראל. ממשק השימור נוקט פעולות פרו-אקטיביות להרחבת גרעיני רבייה: ניטור מיני דורסים הנמצאים בסיכון ונאבק בהרעלות, באמצעות אספקת מזון איכותי לנשרים ותחזוקת תחנות האכלה; רכישת משדרי GPS וביצוע מעקב אחר נתוני טלמטריה; יבוא נשרים מחו"ל; פעילויות חינוך, הסברה והגברת המודעות הציבורית. משנת 1996 ועד שנת 2021 (כולל) מוגנו כ-2500 עמודים. במהלך שנת 2022, לאחר קבלת ההכרה התעריפית והחלטה על האצת קצב המיגון מוגנו סה"כ 710 עמודים. הצפי הוא כי במהלך שנת 2023 יושלם מיגון של 1,200 עמודים נוספים וכך גם בארבעת השנים הבאות. התחשמלות נשרים (משנת 96 ועד היום) - בשנות ה-90 עשרות אירועי התחשמלות מדווחים בכל שנה. כיום, התחשמלות של נשרים היא עניין נדיר למדי ומתרחשת בממוצע אחת לשלוש שנים.

התחשמלות עיטים ניציים - בשנת 2017 החל המעקב הטלמטרי ולכן הנתונים החלו להיאסף בשנה זו.בשנת 2017 התרחשו 8 אירועי התחשמלות. שנת 2018 - 6 אירועי התחשמלות. שנת 2019 - 5 אירועי התחשמלות. שנת 2020 - 8 אירועי התחשמלות. שנת 2021- נרשם שיא שלילי של 16 אירועי התחשמלות (אך זו גם היתה השנה בה כמות הפרטים הממושדרים היתה הגבוהה ביותר ולכן יכולת המעקב השתפרה). בעקבות זאת, במהלך משותף שהובילו חברת החשמל, רשות הטבע והגנים והחברה להגנת הטבע ב 2021, התקבלה מהרגולטור - רשות החשמל - הכרה תעריפית לפרויקט והוחלט על הגדלת קצב המיגון השנתי מ-100 עמודים לשנה ל-1,200 עמודים בשנה באיזורי הרגישות להתחשמלות עיטים ניציים. חשוב לציין כי לאירועי התחשמלות ישנן השפעות שליליות תפעוליות

- כלכליות על רשת החשמל בישראל. התחשמלות עלולה לגרום להפרעות ממושכות או חולפות, שריפות, קצר, הרס הציוד החשמלי שעל גבי העמוד, קריעת חוטים ועוד בשנת 2022 (שנת תחילת הפרויקט במתכונתו הנרחבת) - נרשמה ירידה משמעותית ל-6 פרטים מחושמלים. זאת, בין היתר, עקב האצת תהליכי המיגון באיזורים הרגישים ביותר להתחשמלות עיטים ניציים.

בשנים האחרונות הוגברו מאמצי משדור עופות דורסים הנמצאים בסכנת הכחדה, וכתוצאה מכך השתפרו מאוד יכולות המעקב אחר נתוני טלמטריה (תעופה) של עופות. אלה מסייעים בשמירה אקטיבית על אוכלוסיית הדורסים, תורמים לידע ולמחקר בנושא ומאפשרים בניית תוכניות עבודה מדויקות יותר למיגון עמודים.
בין השנים 2021-2022 נבנה מודל גיאוגרפי ארצי המציג את אזורי הרגישויות להתחשמלות עופות, אשר יוטמע במערכות המידע הגיאוגרפי של החברה בשנת 2023 וישמש כלי לגזירת משמעויות תכנוניות לתכנון קווי מתח עיליים/ להטמנה.

בנוסף, במהלך שנת 2022 החלה החברה בביצוע פעולות לצמצום תופעת ההתנגשות של בעלי כנף בקווי מתח. זאת באמצעות יציאה לפיילוט ראשוני וייחודי בנושא, שמטרתו לאמוד את יעילות הפעולות לצמצום ההתנגשויות ולאמוד אותן כלכלית.



דיאלוג עם מחזיקי עניין בנושאי איכות-הסביבה

חברת החשמל מקיימת קשר רב שנים ודיאלוג פורה בינה לבין מחזיקי עניין, בכלל זה הארגונים הסביבתיים במדינה, ורואה חשיבות רבה בשמירת קשר זה ותחזוקתו. שיתוף הפעולה בין מחזיקי העניין בכלל והארגונים הסביבתיים בפרט עם חברת החשמל מתקיים במספר אפיקים, ובין היתר מקיימת החברה דיאלוג עם הארגונים הסביבתיים במסגרת "שולחנות עגולים" ופגישות ייעודיות בנושאים שונים.
במקביל, חברת החשמל פועלת להעלאת מודעות העובדים לאיכות הסביבה ולקיימות, ויוזמת פעילויות לעובדיה במישורים מגוונים.

שולחנות עגולים עם ארגונים סביבתיים

במסורת "השולחנות העגולים" עם הארגונים הסביבתיים החלה החברה לפני מספר שנים. במסגרת זו מתקיימים לאורך השנים דיונים בנושאים סביבתיים המשיקים לפעילות חברת החשמל.

החברה רואה חשיבות רבה במפגשים אלה, והם מתנהלים בדרג הבכיר ביותר בחברה. על פי רוב המנכ"ל הוא זה שמוביל את המפגשים בהשתתפות ההנהלה הבכירה של החברה, ואת הפגישות בנושאים הייעודיים מובילים אנשי המקצוע הבכירים בחברה. המפגשים מהווים כלי מרכזי בשיתוף הפעולה בין הגופים, מחזקים את הקשר וההידברות, ואת נקודות ההסכמה והממשקים המשותפים בין הצדדים.

כך למשל, במסגרת הליך הקמת המחז"מים באורות רבין התקיימו דיונים עם בעלי עניין, ובכלל זה המשרד להגנת הסביבה, ראשי כלל הרשויות המקומיות באזור, מוסדות תכנון, בעלי עניין מהיישובים בסביבת האתר. במסגרת זו התקיים גם ערב דיון בשיתוף הציבור.

בשנת 2022 התקיימו שני מפגשים רבי משתתפים – הראשון עסק בעיקר בפיתוח רשת החשמל, והשני עסק ברשת ומנייה חכמה. בפגישות השתתף פאנל נרחב של ארגוני סביבה.

דיאלוג עם הסביבה

פעילות "דיאלוג עם הסביבה" נעשית ביוזמת חברת החשמל ומהווה כלי אסטרטגי ליצירת "ערך משותף" - ערך חברתי ו\או סביבתי עבור מחזיקי העניין, לצד ערך עסקי. זאת, תוך שיקוף ערכי הליבה של החברה ומחויבותה לפעול באחריות תאגידית. פעילות הדיאלוג ושיתופי הפעולה שנוצרו במסגרתה מאופיינים בהקשבה מתמדת לצרכים העולים מן הקהילה, ומתקיימים תוך אכפתיות, דיאלוג שוטף ואחריות חברתית המאפשרים קידום מטרות תוך הכשרת לבבות וריכוך התנגדויות.

איך זה עובד בפועל?

הדיאלוג מתמקד בחשיפת העשייה והפעילות של חברת החשמל, בעיקר בהיבט הסביבתי ובפרט סביב תחנות הכוח רוטנברג באשקלון ואורות רבין בחדרה. הדיאלוג מתמקד בציבור מחזיקי העניין בסביבת תחנת הכוח, לרבות: רשויות מקומיות, ארגונים סביבתיים, מוסדות חינוך ואקדמיה במגוון נושאים בתחומי הליבה של החברה באמצעות הרצאות, סיורים, תכנון וקידום עבודות גמר של סטודנטים למתן מענה על אתגרים וצרכים בתחומי סייבר, ניהול מערכת החשמל, אגירת אנרגיה, איכות הסביבה ועוד.

מערך חוויה אנרגיה ירוקה, פיתוח ייחודי לטובת הדיאלוג:

במסגרת פעילות "דיאלוג עם הסביבה" פותח על ידי החברה מערך חינוכי ייעודי וייחודי בנושא "אנרגיה ירוקה", שהינו מערך שיעור חווייתי הכולל סרטונים וחידות ומיועד לכיתות ד'-ו'. מטרת המערך היא להציג ולחשוף את עשיית חברת החשמל והדרכים בהן היא פועלת לשמירה על איכות הסביבה בתהליכי ייצור החשמל.

פעילות המערך מועברת על ידי מובילי קהילה (עובדי חברה מתנדבים) שהוכשרו לכך במיוחד, וצפויה בהמשך להיות מונגשת לכלל עובדי החברה שיהיו מעוניינים להעביר פעילות דומה בבתי הספר השונים. כיום ישנם 28 מובילי קהילה מתחנות הכוח, מרכזי השירות ומרכזי הביצוע הסמוכים לתחנות הכוח, אשר מעבירים את פעילות הדיאלוג והשיח המקומי בבתי ספר, לרבות ביסודי ובחטיבות הביניים באזורים אשקלון וחדרה.
בשנת 2022 התקיימו 10 פעילויות חינוכיות במסגרת מערך שיעור ''חוויה אנרגיה ירוקה'' בהנחייתם של מובילי הקהילה בבתי ספר במרחב התחנות אורות רבין ורוטנברג.

הרצאות באקדמיה:
כחלק משיתוף הפעולה עם האקדמיה, במהלך שנת הלימודים 2022 העבירו מנהלים מהחברה, 10 הרצאות העשרה בפני סטודנטים במגוון נושאים בתחומי הליבה של חברת החשמל. ההרצאות נערכו בפני סטודנטים במכללת סמי שמעון ובמכללת ספיר.

סיורים וביקורים של מחזיקי עניין:
במסגרת הפעילות, בשנת 2022 התקיימו 6 סיורים בתחנות הכוח לבעלי עניין הנמצאים בסביבת תחנות הכוח, כמו למשל בעלי תפקידים ברשויות המקומיות בסביבת תחנות הכוח (ג'אסר א-זרקא, קיבוץ זיקים ומועצה אזורית חוף אשקלון), קבוצות מהאקדמיה (סטודנטים וסגל אקדמי ממכללת סמי שמעון), קבוצות סטודנטים וקבוצת סגל אקדמי בכיר, מקבלי החלטות וציבור מאזורי התחנות ועוד.

במהלך הסיורים מועברת סקירה על משק החשמל וממשקי החברה עם גורמי חוץ, סקירה אודות תחנת הכוח וסיור המועבר על ידי עובדי תחנת הכוח באולם הטורבינות, מזח הפחם, אתר ריכוז הפחם, תצפית ממרפסת דוד ההסקה ועוד.

מפגשים ושולחנות עגולים עם ראשי רשויות ובעלי תפקידים:
כחלק מפעילות הדיאלוג, בשנת 2022 התקיימו 3 מפגשים עם ראשי רשויות ובעלי תפקידים ברשויות ויישובים שמסביב לתחנות הכוח. זאת במטרה לשתף אותם במידע אודות פעילות החברה תוך שקיפות וביסוס אמון, העלאת הצעות ורעיונות לחיזוק שיתופי הפעולה בין חברת החשמל לרשויות המקומיות וקידום שכנות טובה.

מהלכים בעלי השפעה סביבתית משמעותית לאורך שרשרת אספקת החשמל

מקטע הייצור

רפורמת משק החשמל

- מכירת תחנות כוח לשוק הפרטי: חברת החשמל נמצאת בעיצומו של תהליך מכירת כמחצית מהיקף תחנות ייצור החשמל שלה בגז טבעי, וזאת מתוך הבנה שהחברה תתמקד במקטע רשת ההולכה והחלוקה של החשמל. עד היום נמכרו תחנות אלון תבור, רמת חובב וחגית. בימים אלה מתנהלת מכירת אשכול.
- העברת ניהול מערכת משק החשמל לחברה ממשלתית חדשה ונפרדת - "נגה" – ניהול מערכת החשמל בע"מ" האחראית על משטר ההפעלה של תחנות הכוח במשק החשמל.

מהלכים לצמצום פליטות

- קליטת אפר פחם הנוצר כתוצר לוואי של תהליך שריפת הפחם באמצעות משקעים אלקטרוסטטיים.
- הפעלת סולקני תחמוצות גופרית וחנקן להפחתת פליטות לאוויר באתרי תחנות הכוח של החברה הפועלות באמצעות פחם, "רוטנברג" באשקלון ו"אורות רבין" בחדרה.
- החלטת ממשלה להפחתת השימוש בפחם והרחבת השימוש בגז טבעי. באמצעות הסבת היחידות הפחמיות לעבודה בגז טבעי עד שנת 2026.
- בהתאם להחלטת ממשלה, החברה מקימה בתחנת הכוח אורות רבין בחדרה שתי יחידות ייצור חדישות בטכנולוגיית מחזור משולב בגז טבעי, אשר יחליפו את יחידות 1 עד 4 הפחמיות אשר צפויות להיכנס למתווה שימור לשם הבטחת יכולת ייצור פחמית כגיבוי במצבי חירום. פעילות זו מאוגדת בחברה בת בבעלות מלאה של חברת החשמל – חברת "נתיב האור".

קידום כלכלה מעגלית

- אפר הפחם מועבר כולו לשימוש בענף הבנייה.
- גבס הנוצר כתוצאה מפעילות הסולקנים (תהליך הפחתת פליטות תחמוצות הגופרית משריפת הפחם), מסופק במלואו לשימוש בתעשיית ייצור המלט ולייצור מוצרי גבס.

ביצועים בשנת 2022

- מכירת 560 אלף טון אפר פחם לשימוש חוזר
- הפחתת פליטות בפועל כתוצאה משריפת דלקים לייצור חשמל - בשנת 2022 ביחס לשנת 2015 [מבוטא בגרם לקוט"ש מיוצר]. הפחתת הפליטות הינה תוצאה של הפחתת הייצור בפחם ומעבר לשימוש בגז טבעי שהוא חומר דלק נקי יותר.
- 8% הפחתה בפליטות של פחמן דו-חמצני וטביעת רגל פחמנית 2022 לעומת 2015.
- 52% הפחתה בפליטות של תחמוצות חנקן 2022 לעומת 2015.
- 71% הפחתה בפליטות של גופרית דו חמצנית 2022 לעומת 2015.
- 40% הפחתה בפליטות של חלקיקים 2022 לעומת 2015.
- בשנת 2022 הושלמה מכירתו של אתר תחנת הכוח "חגית-מזרח" הפועל באמצעות גז טבעי.
- מכירת 120,560 טון גבס לשימוש חוזר.
- הפחתת פליטות תחמוצות חנקן ותחמוצות גופרית כמתואר לעיל.
- נמשכת באתר אורות רבין הקמת 2 יחידות המחז"מ.
- הושלמה העברת ניהול מערכת משק חשמל לחברת נגה.

יעדים

- יעדים אסטרטגיים לשנת 2030 ביחס לשנת 2015 להפחתת פליטות מזהמי אוויר משריפת דלקים לייצור חשמל [מבוטא בגרם לקוט"ש מיוצר]:
  - 30% הפחתה בפליטותשל פחמן דו-חמצני וטביעת רגל פחמנית 2030 לעומת 2015.
  - 65% הפחתה בפליטות של תחמוצות חנקן 2030 לעומת 2015.
  - 85% הפחתה בפליטות של גופרית דו חמצנית 2030 לעומת 2015.
  - 40% הפחתה בפליטות של חלקיקים 2030 לעומת 2015.
- מכירת תחנת הכוח אשכול באשדוד
- בכפוף לתוצאות פיילוט הסבה לגז של יחידה 1 ברוטנברג ואישור הגורמים הרלוונטיים, יועברו היחידות הפחמיות הגדולות לעבודה בגז טבעי כדלק עיקרי ותשומר היכולת לעבודה בפחם רק לשעות חירום ומחסור בגז טבעי. עם השלמת פרויקט זה, אם ובהתאם להיקף שיאושר (מתוכנן עד 2026), תהנה מדינת ישראל מהפחתה נוספת בפליטות והשתלבות עם מחויבויות המדינה בהסכמי פריז וגלזגו, תוך המשך אספקת חשמל אמין וזמין.
- הפעלה מדורגת של 2 יחידות מחז"מ באתר אורות רבין, ובהתאם - העברת יחידות פחמיות למצב שימור.

מקטע הולכה [28] והשנאה [29]

רפורמת משק החשמל

- שימור פעילות חברת החשמל במקטעי ההולכה והחלוקה: רשת ההולכה והחלוקה, שהינה מונופול טבעי, תישאר בידי חברת החשמל ומושקעים בה משאבים לפיתוח מואץ והרחבה משמעותית של הרשת בהיקף של מיליארדי שקלים. זאת, תוך עמידה ביעדים מדידים ופיקוח רגולטורי לטובת יציבות ואיכות אספקת החשמל לציבור, ומתוך מטרה להאיץ את קידומם הקמתם וחיבורם של מתקני אנרגיה מתחדשת.

מהלכים לצמצום פליטות

- שילוב מתקנים פוטו-וולטאיים (P.V) של יצרנים פרטיים במשק החשמל.
- קידום רשת חכמה.
- פיתוח אינטנסיבי של רשת החשמל במטרה לאפשר קליטת יצרנים פרטיים ואנרגיות מתחדשות ברשת החשמל.
- קידום אגירת אנרגיה

ביצועים בשנת 2022

- הושלמה העברת ניהול מערכת משק חשמל לחברת נגה.
- בשנת 2022 חוברו על ידי חברת החשמל מתקני ייצור פרטיים באנרגיות מתחדשות, בעלי יכולת ייצור מותקנת של 1089 MWp בחלוקה, ו-134 MW בהולכה.
- בשנת 2022 הושקע סכום של כ- 1,514 מיליון שקל חדש בפיתוח של מגזר ההולכה וההשנאה בהקמה, פיתוח ושדרוג קווי הולכה, תחנות משנה ותחנות מיתוג, מערכת הבקרה TMS, לצורך התאמת מערכת ההולכה וההשנאה וקליטה נרחבת של יצרנים פרטיים, לרבות באנרגיות מתחדשות, ושילובם במתח עליון.
- קידום המכרז לרכישת 5 מתקני אגירה עבור תחנות המשנה במרחב הדרומי, מיפוי ואיתור של תחנות פוטנציאליות להקמת מתקני אגירה קבועים נוספים, פעילות ענפה מול חברת נגה ורשות החשמל, עבודה משותפת עם חברת Enerenex לטובת הפקת דו"ח בנושא מיקום אופטימלי להקמת מתקני אגירה, בדיקה וקידום של פיילוט בנושא תחנות אגירה ניידות.

יעדים

המשך פיתוח אינטנסיבי

- פיתוח מערכת ההולכה בהתאם לתוכנית הפיתוח של החברה, בשנים 2023-2027 :
- הקמת כ- 738 ק"מ מעגל, קווי 400 ק"ו (מתח על-עליון)- מותנה באישורים סטטוטוריים.
- הקמת 930 ק"מ מעגל עילי קווי 161 ק"ו.
- הקמת 155 ק"מ כבלים תת קרקעיים.

פיתוח מערכת השנאה-

- ב-2023 – צפויה תוספת של 1,950 מגה-וולט אמפר באמצעות תחנות מיתוג (תחמ"ג).
- ב- 2025 צפויה תוספת של 1,300 מגה-וולט-אמפר (תחמ"ג).
- הקמת 10 מתקני אגירה עד סוף 2024.
- ביום 25 בינואר 2023 פרסמה רשות החשמל החלטה אשר מפרטת את העקרונות וההיקפים שבהם תורשה החברה להקים מתקני אגירה עד שנת 2030. ההחלטה קובעת שנתח השוק של החברה לא יעלה על 15% מסך היקף האגירה המקודם על ידי השוק הפרטי בשנה הקודמת, ושככלל, פריסת האגירה תיעשה בהתאם לתוכנית שתאושר על ידי חברת נגה ותחת הנחיותיה, פיקוחה ובקרותיה.

28 פיתוח מערכת ההולכה- ראה דוח כספי 2022 חלק א' סעיף 8.7.3 עמוד 44

29 פיתוח מערכת ההשנאה- ראו דוח כספי 2022, חלק א', סעיף 8.7.4 עמוד 44

מקטע החלוקה

רפורמת משק החשמל

- פתיחה מלאה של התחרות על אספקת חשמל ללקוחות עסקיים גדולים ולקוחות ביתיים אשר להם מותקנים מונים חכמים. לגבי תועלות סביבתיות של מניה חכמה, ראה עמוד 29 פיסקה ראשונה.
- המונים החכמים (דיגיטליים) הם בעלי רשת תקשורת עצמאית ומאפשרים לקרוא את צריכת החשמל של משק הבית בזמן אמת ומרחוק. המידע על הצריכה יהיה חשוף לספקי חשמל חדשים אשר יוכלו להציע ללקוחות חשמל בתעריף מוזל, בהתאם לשעות והיקף הצריכה.
- בהתאם לרפורמה, מיום שמספר הצרכנים של חברת החשמל ירד משיעור של 75% מסך הצרכנים במקטע האספקה במתח נמוך – תוכל החברה לספק שירותי סייבר לכלל הצרכנים ושירותי "בית חכם" והתייעלות אנרגטית לצרכני מתח נמוך בלבד (נושא זה יוגדר ברישיון האספקה שיינתן לחברה). שירותי "בית חכם" והתייעלות אנרגטית לעניין זה, הם שירותי מתן מידע על אופי צריכת החשמל של הצרכן בכל מתקן/מכשיר חשמל, שירותי מתן ייעוץ בנוגע ליכולת הפחתת צריכת החשמל וייעול השימוש בהם, וכן שירותי שליטה על מכשירי חשמל ביתי מרחוק - לרבות באמצעות התקנת מכשור מתאים במתקן הפרטי של הצרכן, לצורך שירותי השליטה.

מהלכים לצמצום פליטות

- פרויקט "מנייה חכמה" שיאפשר שימוש בכלים דיגיטליים מתקדמים לניהול צריכת החשמל והתייעלות אנרגטית שבהתאם, עשויה להשפיע על הפחתת פליטות.
- שירותי "בית חכם" ושירותי "התייעלות אנרגטית" יסייעו בצמצום פליטות.

ביצועים בשנת 2022

- נכון לסוף שנת 2022 מותקנים בישראל כ-260 אלף נקודות מנייה מרחוק.

יעדים

- 450 אלף מונים עד סוף 2023 עם אופציה ל-150 אלף מונים נוספים בכפוף להחלטה שתתקבל ברשות.
- יעד החברה הוא התקנת כמיליון נקודות מנייה מרחוק עד לסוף שנת 2024.
- הצעת שירותי בית חכם תתאפשר החל מ-2024 לאחר השלמת השלב הראשון של פריסת המונים.
- קידום תעריפים דינמיים.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2202 - תכנון מול ביצוע	סטטוס ביצוע
חברת החשמל נמצאת בתהליך מכרז בינלאומי להקמת 10 מתקני אגירה נוספים בתחנות משנה דרומיות עד סוף 2024.	בשנת 2022 קודם מכרז לרכישת 5 מתקני אגירה + 10 כאופציה.
חידוש מבחר רכבי הליסינג באופן הדרגתי לרכבים היברידיים, 'פלאג-אין' וחשמליים.	בין השנים 2021-2022 חל גידול של 10% ברכבים מסוג זה.
לקראת סוף החציון הראשון של שנת 2022 יוגש מסמך מרוכז של הפעילויות הנדרשות בחברה כהיערכות לאירועי מזג אוויר קיצון, ועל בסיסו תיבנה תוכנית עבודה ליישום הפעילויות. לאחר הגשת המסמך המרכז, יוצגו מסקנותיו לחברת נגה מתוקף תפקידה כרשות הכוח (מכוח רישיון לניהול מערכת), למשרד האנרגיה ורשות החשמל, וזאת על מנת לשריין את המשאבים הנדרשים.	לשם השלמת היעד עלינו להסתמך על מסמך תרחיש ייחוס לאירועי מזג אוויר ממשרד האנרגיה (ורשות הכוח, חברת נגה). מסמך התרחיש הועבר לחברת החשמל בעת כתיבת דוח זה. החברה עוסקת בימים אלה בניתוח התרחיש, במטרה לגזור ממנו את ההיערכות הנדרשת מחברת החשמל לאירועי מזג אוויר קיצוני.



להרחבה אודות הפעילות הסביבתית של חברת החשמל, אנא ראו דוח דין וחשבון סביבתי לשנת 2022 https://tinyurl.com/y2n35bes

נספח נתוני איכות הסביבה

להלן מוצגים נתונים נבחרים הנוגעים לתחום הסביבתי.

טבלה 7: שיעור התפלגות ייצור החשמל לפי סוגי הדלקים ששימשו במקטע הייצור בשנים 2018-2022 (באחוזים)

	2018	2019	2020	2021	2022
פחם	43.0%	45.8%	42.7%	44.3%	42.6%
גז טבעי כולל גז מונזל LNG	56.5%	53.1%	56.9%	55.5%	57.0%
סולר	0.4%	1.0%	0.3%	0.1%	0.3%
מזוט	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%

יתכנו פערים בסיכומי הטורים (תוצאה שונה מ-100%) בשל פערים קטנים בעיגול .

טבלה 8: סך צריכת האנרגיה של חברת החשמל בשנים 2018-2022 (ב-TJ)

	2018	2019	2020	2021	2022
צריכה לצורך ייצור חשמל					
פחם	194,994	207,504	180,003	160,003	157,503
גז טבעי כולל LNG	194,975	179,981	189,980	159,983	169,982
מזוט	864	760	494	342	798
סולר להסקה	2,370	4,625	1,297	692	1,341
צריכה לתחבורה					
סולר לתחבורה	347	365	356	367	363
בנזין לתחבורה	123	118	76	76	77
צריכה באתרי החברה					
צריכת חשמל עצמית תחנות כוח	6,501	6,614	6,294	5,776	5,922
אומדן צריכת חשמל עצמית אתרים מנהליים ואחרים	216	216	216	216	216
סה"כ	**400,390**	**400,183**	**378,716**	**327,455**	**336,202**

יתכנו פערים קטנים בשל פערי עיגול.

טבלה 9: נתוני פליטות לאוויר של חברת החשמל כתוצאה משריפת דלקים לשם ייצור חשמל (גרם/קוט"ש מיוצר)

השנה	ייצור חשמל	פליטות NO_X	פליטות SO_2	פליטות PM
2015	50,641	1.32	1.34	0.046
2016	48,718	1.07	1.08	0.042
2017	48,788	0.92	0.77	0.038
2018	47,905	0.88	0.63	0.032
2019	47,810	0.75	0.45	0.028
2020	44,363	0.75	0.41	0.030
2021	38,248	0.65	0.42	0.029
2022	39,286	0.64	0.39	0.028
2022 בהשוואה ל-2015	**-22%**	**-52%**	**-71%**	**-40%**
2022 בהשוואה ל-2021	**3%**	**-2%**	**-6%**	**-4%**

ייצור חשמל (אלפי מגה וואט-שעה)
פליטות תחמוצות חנקן NO_X (גרם/קוט"ש מיוצר)
פליטות גופרית דו חמצנית SO_2 (גרם/קוט"ש מיוצר)
פליטות חומר חלקיקי PM (גרם/קוט"ש מיוצר)

טבלה 10: נתוני הזרמות לים בהיתר של קולחים מטופלים מאתרי חברת החשמל (מ"ק)

שנה	סה"כ הזרמות לים
2018	357,940
2019	375,419
2020	413,015
2021	341,275
2022	315,802

טבלה 11: ריכוז נתוני צריכת מים בחברת החשמל לפי סוגי איכות, לשנים 2018-2022 (מ"ק)

שנה	סה"כ צריכת מים כוללת על ידי חברת החשמל, לא כולל צריכות מי ים לקירור ראשי של תחנות הכוח החופיות	צריכת מים שפירים	צריכת מים נחותים [30]				שיעור צריכת מים נחותים מסך המקורות
			קולחים סניטריים ממקור חיצוני לשימוש במגדלי קירור	קולחים סניטריים ממקור עצמי להשקיית שטחי גינון	קולחים תעשייתיים ומי רכז ממקור עצמי לשימוש חוזר	בורוניים מקור חיצוני	סיכום צריכת מים נחותים	
2018	11,450,972	4,851,136	5,172,668	103,140	686,161	637,867	6,599,836	58%
2019	11,005,705	5,341,845	4,144,109	87,241	663,795	768,715	5,663,860	51%
2020	8,302,609	4,910,415	2,159,270	102,881	542,993	587,051	3,392,194	41%
2021	9,905,733	5,503,905	3,065,293	71,566	699,694	565,276	4,401,829	44%
2022	10,206,115	5,485,340	3,320,533	83,392	564,920	751,930	4,720,775	46%

בשנת 2022 חלה ירידה קלה בצריכת המים השפירים, בעיקר עקב ירידה בהיקף ההפעלה של יחידות ייצור באתר רוטנברג המצוידות בסולקני FGD להרחקת SO_2 מגזי השריפה. כמו כן, לא נעשה שימוש במים שפירים במגדלי הקירור ביחידות ייצור באתר "גזר".

בשנת 2022 ביחס לשנת 2021 חלה עלייה בצריכת המים הנחותים, בעיקר עקב הפעלה מוגברת של מגדלי קירור בקולחים סניטאריים חיצוניים ביחידות ייצור באתר "גזר" ושימוש מוגבר במים בורוניים שמקורם ממתקן ההתפלה ביחידות ייצור באתר אורות רבין המצוידות בסולקני FGD להרחקת SO_2 מגזי השריפה.

להרחבה אודות הפעילות הסביבתית של חברת החשמל לישראל, אנא ראו דוח דין וחשבון סביבתי לשנת 2022
https://tinyurl.com/y2n35bes

30 אתר נוסף בו נעשה שימוש בקירור רטוב בקולחים סניטאריים באמצעות מגדלי קירור הינו אתר תחנת הכוח אלון תבור, שנמכרה במסגרת הרפורמה במשק החשמל בסוף שנת 2019. לאור זאת, הופחת הצורך בצריכת קולחים סניטאריים ממקור חיצוני לשימוש במגדלי קירור, ובהתאמה ירד היקף השימוש במים נחותים על ידי חברת החשמל.

דוח קיימות תאגידית ESG

2 שירות איכותי ללקוחות שלנו

אנו מחויבים לצורכי הלקוחות

שירות איכותי וזמין מהווה את אחד מערכי הליבה של חברת החשמל,
ושיפור השירות המסופק ללקוחותיה נמצא במוקד האסטרטגיה והעשייה של החברה.

החברה משקיעה בפיתוח מוצרים ושירותים חדשים, וזאת על מנת לשפר את איכות השירות וחוויית הלקוח ולספק שירות ממוקד לצורכי הלקוחות תוך התייחסות לפלחי השוק השונים אותם משרתת החברה. השקעות אלה כוללות, בין היתר, פיתוח והטמעת מערכות וכלים דיגיטליים לשיפור השירות ללקוח בדגש על פשטות וקלות השימוש, לצד יכולות בינה מלאכותית – הן בממשק שבין הלקוחות ומוקדי השירות, והן במתן כלים עבור הלקוחות לביצוע פעולות וקבלת מידע באופן עצמאי. כל זאת, לצד קיום שיח שוטף ופורה עם הלקוחות ועם הקהילה בתוכה החברה פועלת, בנוסף להיערכות החברה לתחרות בתחום אספקת החשמל ללקוחות.

מקיימים דיאלוג שוטף עם הלקוחות

מגוון ערוצי שירות

על מנת לאפשר ללקוחותינו לקבל את השירות בערוץ המועדף עליהם, מפעילה חברת החשמל מגוון ערוצי שירות, לרבות:

- **ערוצי שירות לקוחות דיגיטליים** - המאפשרים ביצוע מגוון רחב מאוד של פעולות: מענה בפייסבוק, בלינקדאין, בטוויטר ובאינסטגרם; צ׳ט אונליין מהאתר, המאפשר לתקשר עם נציג ולקבל תמיכה לביצוע פעולות באתר; מענה בווטסאפ ושירות במסרונים (בשעות פעילות המוקדים), וצ׳ט-בוט המאפשר לבצע מגוון פעולות באופן אוטומטי ובליווי של נציגה וירטואלית - כגון דיווח על קריאת מונה, דיווח ובירור על הפסקות חשמל, בירור חשבון החשמל, תשלום החשבון, ועוד.
- **בחודש מרץ 2021 הושק האתר המחודש של חברת החשמל.** האתר מאפשר ללקוחות לבצע מגוון פעולות בשירות עצמי 24 שעות ביממה. בשנת 2022 שודרג האתר למתכונת המותאמת למובייל; מתכונת מלאה בשפה האנגלית והמשך שיפורים בערבית; שדרוג מקיף לעולם הספקים, ושדרוג השירותים ללקוח בתחומי תשלומים, הודעות ותזכורות, ופניות (תלונות, חיפוש הפסקות חשמל, דיווח על תקלות).
- **מוקדי השירות הטלפוניים של חברת החשמל (מוקד 103)** - קיים דיאלוג מלא ב-IVR בכמה שפות: עברית, אנגלית, רוסית וערבית. ניתן שירות מענה אנושי מלא בעברית ובערבית, ומענה על בסיס נציג פנוי ברוסית ובאנגלית.
- **שירות עצמי ושיחה חוזרת** - חברת החשמל מציעה אפשרות של שירות עצמי (Self service), במסגרתה ניתן לבצע מגוון פעולות באמצעות ה-IVR בחיוג למוקד 103. כמו כן, קיימת אפשרות של קבלת שירות בשיחה חוזרת מנציג שירות, במסגרת תקנות "חוק 3 דקות", ואפשרות לקביעת תור לשיחה חוזרת באפליקציית my visit.
- **עמדת שירות משולבת - סניף פיזי עם נציגים מרחוק בשיחת וידאו** - בחודש פברואר 2021 החלה לפעול עמדה משולבת לקבלת שירות קרוב מרחוק באתר נהריה, המציעה פתרון למתן שירות ללקוחות.
  - הפעולות מתבצעות בממד הפיזי, אך האיוש (מוקד מרוחק) מבוצע מרחוק באמצעות נציגים אנושיים בווידאו-צ׳ט. בנוסף, מתאפשרת בעמדה קבלת שירות בשפות: עברית, אנגלית, ערבית, רוסית וצרפתית.
  - אחרי פיילוט מוצלח בנהריה הורחבה הפעילות לעמדה היברידית נוספת ברהט, שם זיהו בחברת החשמל אוכלוסייה שזקוקה לשירות קבלת קהל אך מתקשה להגיע לבאר שבע, מרחק נסיעה של כשעה, והעמידו לרשותה עמדה זמינה עם שירות של נציג בשפה הערבית.
  - 6 עמדות שירות משולבות פועלות ברחבי הארץ; בנוסף על נהריה ורהט, ב-2022 נפתחו עמדות גם בבאר שבע ובתל אביב. ב-2023 הוקמו עמדות בחיפה, בחדרה ובנצרת. בשנת 2024 תפתח עמדה שמינית בעיר אילת. במהלך שנת 2024 ינוידו העמדות הבאות: באר שבע תנויד לרמלה, תל אביב תנויד לאשדוד וחיפה תנויד לצפת.
  - לאור שינוי האסטרטגיה, הוחלט ב-2023 לחזור ולפתוח עמדות קבלות קהל פיזיות מאוישות (עמדות שנסגרו בשנים האחרונות) בשנת 2023 נפתחו עוד 14 נקודות שירות.
- **עמדת שירות לטובת הלקוח-תושב, בבניין העירייה** - בשנת 2021 החלה חברת החשמל לספק שירות בעמדות שירות, במספר רשויות מקומיות בהן הוקמו עמדות קבלת קהל בבניין העירייה. העמדות פועלות יום עד יומיים בשבוע בשעות קבלת הקהל, ומספקות את כל השירותים הניתנים בעמדות קבלת הקהל בחברה. בשנת 2022 הורחב השירות, והוא פועל כיום ב-6 רשויות מקומיות: מגדל העמק, גבעתיים, נוף הגליל, ירוחם, נצרת ורהט.
- **הבטחת שירות מגוון בשיגרה ובחירום** - על מנת להבטיח שירות איכותי ורלוונטי המותאם לשגרה, חירום ולאוכלוסיות מגוונות, פועלת החברה גם מול גורמים ממשלתיים ומוניציפליים. במסגרת זו מתבצעים:
  - מפגשי עבודה שוטפים עם הדרגים הבכירים והמקצועיים ברשויות המקומיות, על מנת להבטיח אספקת חשמל סדירה ואמינה ללקוחות.
  - מפגשים עם גורמי רווחה ונציגי רשויות מקומיות, במסגרת פעילות מיצוי זכויות עבור לקוחות מתקשים כמפורט בהמשך הפרק.

- **קשר בלתי אמצעי במסגרת מרכזי המבקרים** - חברת החשמל מפעילה שני מרכזי מבקרים הפתוחים לציבור הרחב באתרים "אורות רבין" ו"חפציבה". מרכזים אלה מהווים אמצעי לחינוך, לדיאלוג ולהעשרת הלקוחות והציבור הרחב.
- **שירות מותאם ללקוחות - PV.** עד לפני מספר שנים, כל צורכי החשמל של המשק הישראלי סופקו על ידי מספר תחנות כוח גדולות. כיום, התפיסה היא של מודל ייצור מבוזר. המשמעות היא, שצרכנים גדולים או אפילו משקי בית רגילים לגמרי, יוכלו להפוך לספקים בעצמם על ידי התקנה של מתקני ייצור חשמל באנרגיות מתחדשות. את העודף שנותר מהשימוש העצמי שלהם, הם יוכלו למכור לחברת החשמל.

במטרה להיערך לגידול של חיבור לקוחות לאנרגיות מתחדשות באמצעות הבנת צורכי הלקוח ועל ידי ניהול יעיל של התהליכים, הוקם, בשנת 2202 פורטל יצרנים באתר חברת החשמל[33]. הפורטל מרכז בתוכו את כל המידע הרלוונטי עבור בקשות לפתיחת הזמנות להתחברות לייצור חשמל, ומאפשר ביצוע פעולות מול חברת החשמל בנושא האסדרות[34] השונות. בפברואר וביוני 2023 עבר הפורטל שידרוגים שנועדו להקל על היצרנים בתהליכי הרישום. בפברואר 2023 גם החל פיילוט מסלול ירוק לרישום מהיר בפורטל היצרנים של מערכות אנרגיות מתחדשות בהספק של עד 15 KVA. הפיילוט החל ב-22 יישובים, וביולי 2023 הורחב לכל המדינה.
בשנת 2023 הוקמה יחידת שירות בנושא מתקנים פוטו-וולטאים (PV) המתמחה בכל נושאי PV מקצה לקצה, ונותנת מענה במגוון נושאים מיום התקנת המערכת ולאורך כל תקופת החוזה למשך 25 שנה

33 אנרגיות מתחדשות - כל המידע - חברת החשמל (iec.co.il):
https://www.iec.co.il/content/renewableenergy/lobbies/lobby
פורטל יצרנים - דף הבית (iec.co.il): https://manufacturers.iec.co.il/home?fireglass_rsn=true#fireglass_params&tabi
d=a6d4c08d6161842a&start_with_session_counter=3&application_server_address=iecfgcloud-4-me-west1.prod.fire.glass

34 הרגולטור רשות החשמל מפרסמת אסדרות תעריפיות למתקני אנרגיות מתחדשות מסוגים וגדלים שונים
אתר המעגל - אסדרות (iec-hamaagal.co.il): https://iec-hamaagal.co.il/distributed_production_arrangements

צעדים ויעדים

שנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
הרחבת ערוצי השירות העצמי	בוצע
הרחבה ושיפור הנגשת השירות ללקוח	בוצע
תהליך ההסבה המלא של אתר האינטרנט המחודש	בוצע

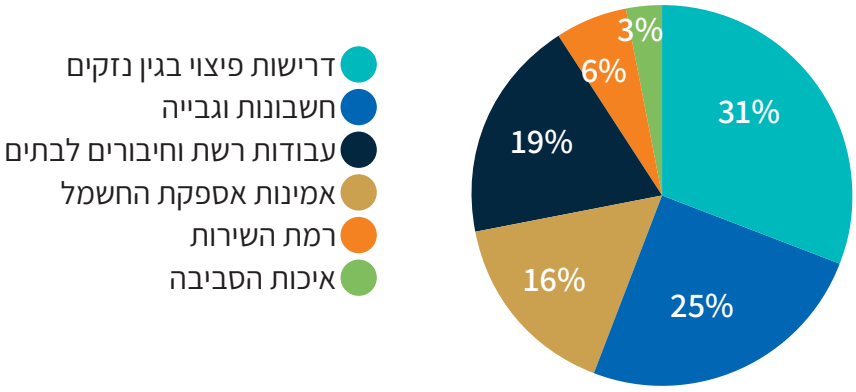
צעדים ויעדים לשנת 2023
פיילוט לשילוב שפת הסימנים בעמדות קבלת קהל
הנגשת מסמכים העולים לאתר - הרחבת השימוש בחשבונית דיגיטלית, המאפשרת ביאור מושגים אינטראקטיבי וצפייה במספר שפות (ערבית, אנגלית, רוסית, צרפתית ואמהרית) ומונגשת למוגבלי ראייה, עם יכולת תשלום וקריאת מונה מתוך החשבונית.
גידול של 15,000 לקוחות בהצטרפות לקוחות לשירותי הדיגיטל בשנת 2023.
מתוכננת התחלת הפעלה של ניידת שירות
בסוף 2023 תעלה אפליקציה חדשה ללקוחות החברה, שתאפשר גם היא תהליך תשלום חשבון חשמל על-ידי שימוש ביכולות מתקדמות של הזדהות באמצעות זיהוי פנים, ובהמשך תשלום באמצעות ארנקים דיגיטלים של גוגל ואפל

תלונות הציבור

כחלק מתפיסת השירות, החברה מכשירה את נציגי השירות העומדים ב"קו הראשון" במתן שירות איכותי, במטרה לספק פתרון לשביעות רצונו של הלקוח כבר בפנייה הראשונה ולצמצם את מספר התלונות.
בשנת 2022 עברה נציבות תלונות הציבור מיחידת הביקורת הפנימית, לחטיבת שירות, שיווק ורגולציה.
שינוי זה מאגד את תחום הטיפול בתלונות תחת קורת גג אחת עם כלל תחומי שירות הלקוחות והממשק עימם. בד בבד, הוטמעה תפיסת הטיפול בתלונות לפי תחום הפעילות (חלוקה/אספקה), במקום טיפול לפי פריסה גיאוגרפית שהיה נהוג עד השינוי. זאת, לצורך התמודדות טובה יותר עם היקפי התלונות ומורכבותן.
כמו כן, במהלך שנת 2022 שיפרה חברת החשמל את מערך הטיפול בתלונות במספר היבטים נוספים: הושקו ערוצי פנייה נוספים להגשת תלונה/ערעור; שודרג הערוץ הדיגיטלי שבאמצעותו ניתן להגיש תלונה ביתר קלות ובפשטות, והוטמעו תהליכי הפקת לקחים סדורים ותהליכי בקרה באמצעות מינוי ראש תחום ייעודי, גיבוש מתכונת פעולה והפקת דוחות תקופתיים.

בשנת 2022 התקבלו בחברת החשמל כ-23,437 תלונות -
עלייה של כ-30% לעומת סך התלונות שהתקבלו אשתקד, מתוכן 22.5% תלונות מוצדקות.
כל תלונה נבדקת ונבחנת בכפוף לאמות המידה הנקבעים על ידי הרגולטור, רשות החשמל. ברמה המערכתית, החברה בוחנת ומנתחת את המידע המתקבל מהתלונות לצורך ביצוע הפקת לקחים; זיהוי הזדמנויות לשיפור השירות; שיפור תהליכי עבודה, וצמצום הגורמים המשפיעים על אי שביעות רצון הלקוחות ובעקבותיו הגשת התלונות.

התפלגות סוגי תלונות לפי נושאים בשנת 2022



לפרטים נוספים בנושא פניות הציבור, ראו הרחבה בדוח תלונות הציבור לשנת 2022 המפורסם באתר החברה[33] וכן ראו: "הגשת תלונה לתלונות הציבור"[34] ו"דרכי התקשרות עם נציבות תלונות הציבור" באתר החברה[35].

33 דוח פניות הציבור לשנת 2022 באתר החברה - https://www.iec.co.il/content/ombudsman/files-pages/reports

34 הגשת תלונה לתלונות הציבור – https://www.iec.co.il/login?returnPath=%2Finquiries-center%2Fcomplaint

35 דרכי התקשרות עם תלונות הציבור - https://www.iec.co.il/content/ombudsman/ombudsman-lobby/ombudsmanlobby

סקרי שביעות רצון מאיכות השירות

שביעות רצון הלקוחות מאיכות השירות ושיפורה,
מהווים מרכיב מרכזי במדיניות החברה ובתוכניתה האסטרטגית.

89% שבעי רצון
מהשירות במוקד הטלפוני 103
בשנת 2022

90% שבעי רצון
מהשירות במוקדי קבלת הקהל
בשנת 2022

מוקדי השירות הטלפוניים

כחלק מהמאמצים ללמוד ולהשתפר, ועל מנת לאמוד את מידת שביעות הרצון ממוקדי השירות הטלפוניים - 103, מבצעת החברה באופן שוטף שני סוגי סקרים. בכל רבעון מוצגים ממצאי הסקרים ונידונים בפני ההנהלה:

- **סקרי שביעות רצון טלפוניים** - ההנהלה מייחסת חשיבות לבחינת רמת שביעות רצון הלקוחות ממוקד 103. הסקר מתבצע באמצעות מסרון הנשלח ללקוח בתום כל שיחה טלפונית שהתקיימה עם נציג במוקד 103, במסגרתו הם נשאלים 15-20 שאלות הנוגעות לשירות אותו קיבלו במוקד הטלפוני.
- **סקרי "חוויית לקוח"** - סקרים דיגיטליים (Howazit) המתבצעים באופן שוטף בסמוך לסיום השיחה באמצעות מערכת ייעודית. לכל לקוח שקיבל שירות ממוקד 103 נשלח בתום השיחה מסרון "how was it" עם לינק, למתן משוב.

סך שביעות הרצון המשוקללת ממוקד 103 בשנת 2022 עמד על 89% לעומת 90% בשנת 2021.

קבלת קהל

בכל רבעון מבוצע סקר טלפוני בקרב לקוחות מרכזי קבלת הקהל:
לקוחות אשר קיבלו שירות בעמדה ההיברידית, ולקוחות אשר קיבלו שירות על ידי נציגי חברת החשמל ברשויות המקומיות או זימנו שיחה טלפונית ממשרדי קבלת הקהל.
בכל סקר רבעוני נדגמים כ-1,200 לקוחות.

שביעות הרצון מסקרי קבלת הקהל לשנת 2022 עמדה על 90% לעומת 87% ברבעון האחרון של שנת 2021.

סקרים נוספים

- מחקר עמדות "ברנדמן" - שנערך על ידי מכון ברנדמן - מופץ לכלל האוכלוסייה ולאוכלוסיות ספציפיות, לרבות המגזר החרדי, המגזר הערבי ובני הגיל השלישי. המחקר מבצע פילוח בין עמדות משקי הבית ועמדות הצרכנים העסקיים כלפי החברה, ומהווה כלי אפקטיבי לקבלת משוב מהציבור, לבחינת התפתחות העמדות כלפי חברת החשמל לאורך השנים, ולהערכת הסנטימנט הציבורי. בהמשך לכך, תוצאות הסקרים מסייעות לזהות נושאים מהותיים לשימור ולשיפור, ומאפשרות לשקלל את עמדות הציבור בתהליכי קבלת ההחלטות של החברה.
  תוצאות המחקר, שנערך בסוף 2022, מצביעות על המשך שחיקה בתדמית החברה בקרב מרבית המגזרים הנסקרים, לצד יציבות מסוימת בציון האמון הכללי בחברה.
- סקר לקוחות מת"מ - ברבעון האחרון של 2022 בוצע בפעם השנייה סקר שביעות רצון בקרב לקוחות מת"מ (מונה תשלום מראש), המותקן בעיקר ללקוחות עם חובות, מאוכלוסיות מוחלשות. ממצאי הסקר הראו כי 73% מלקוחות אלה דירגו את שביעות רצונם בציון מיטבי (9-10 בסולם עשרוני) - נתון המהווה עלייה של כ-35% בשביעות רצון הלקוחות לעומת הסקר הקודם (54%).

צעדים ויעדים להמשך:

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
השקת אתר אינטרנט חדש	בוצע
קיום סקר שביעות רצון לקוחות משירותי 103 - שירותי צ׳ט באתר ובאפליקציה, מסרונים אינטראקטיביים ופייסבוק/ מסנג׳ר ופניות מפקס ומהאתר.	בוצע
קידום סקר לבחינת שביעות רצון הלקוחות המקצועיים- טכניים בנוגע לנקודות הממשק שלהם עם החברה - לרבות מהנדסים, חשמלאים ויועצי חשמל, אדריכלים ועוד.	בנובמבר 2022 בוצע סקר שביעות רצון משירותי הרשת (הזמנת חיבור והגדלת חיבור) בקרב שני קהלי יעד: בעלי מקצוע, ולקוחות. ממצאי הסקר בקרב בעלי מקצוע: ציון בדיקת המתקנים על ידי חברת החשמל - 8.5 ביצוע החיבור - 6.7 תיאום טכני - 6.6 פתיחת הזמנה - 7.2 ממצאי הסקר בקרב לקוחות: ציון בדיקת המתקנים על ידי חברת החשמל - 8.4 ביצוע החיבור - 6.4 תיאום טכני - 5.9 פתיחת הזמנה - 6.2
עיצוב מדד שירות מאוחד לכל היבטי שירות הלקוחות, פרטיים ומקצועיים כאחד. המדד יכלול את כל נקודות ממשק השירות, ואת שביעות הרצון מכל ממשק.	מושהה : החברה מקדמת מדד חדש ליישום בשנת 2024

צעדים ויעדים לשנת 2023
90% שביעות רצון לקוחות ממוקד 103
82% סגירת מעגל טיפול במוקד 103
85% זמינות מענה (כולל Call Back) במוקד 103
זמן המתנה ממוצע של 200 שניות במוקד 103

פועלים במרץ לשיפור השירות

במטרה להגביר את רווחת הלקוחות ולשפר את השירות המסופק להם, מקדמת החברה שורה של יוזמות בתחום השירות במוקדי השירות השונים, ביניהן:

- **אפליקציית ה"מעגל" ללקוחות מקצועיים** - האפליקציה מנגישה באופן מרוכז את כל המידע הטכני הנדרש ללקוחות החברה במגוון תחומי פעילות, לרבות: מערכת הזמנות בדיגיטל; תכנון חיבורים לבניינים; בדיקות מתקן; תחנות טרנספורמציה; ייצור מבוזר; תעריפי רשת; רכב חשמלי וארכיון הנדסי. בנוסף, מייעלת האפליקציה את הממשק עם הלקוחות ומגדירה דרישות טכניות אחידות עבורם.
- **תחרות איכות בשירות למוקדי 103** - על מנת לקדם ולעודד נציגי שירות להעניק שירות יעיל ומיטבי ללקוחות ולייצר למידה הדדית בין מוקדי השירות, יזמו באגף שירות הלקוחות תחרות בין שלושת מוקדי השירות 103. התחרות התמקדה בהיבטים של יעילות ואיכות השירות, והתבססה - בין היתר - על שביעות רצון הלקוח הנמדדת בסיום כל שיחה, וסגירת מעגל טיפול בפנייתו של הלקוח.
- **אות המנכ"ל לשיפור השירות ללקוח** - כבר למעלה מעשור מובילה החברה את תחרות אות המנכ"ל לשיפור השירות ללקוח. מטרת התחרות היא לעודד את העובדות/ים להציע רעיונות לשירותים ומוצרים חדשים. את ההצעות הזוכות בתחרות, פועלת החברה ליישם באמצעות ועדת מעקב ובפיקוח מנהל אגף השירות וסמנכ"ל שירות, שיווק ורגולציה (שיר"ה). בשנת 2022 נערך עדכון למתווה תחרות אות המנכ"ל לשיפור השירות, כחלק משינוי כלל פרסי המצוינות בחברה, אשר הובא לאישור הממונה על השכר ברבעון השני של 2023. ביצוע התחרות במתכונתה החדשה צפוי להיערך במהלך 2023.

דואגים למיצוי זכויות ושירות לאוכלוסיות מוחלשות

כחברה עסקית עם ראייה חברתית, בין השאר מתוקף היותנו חברה ממשלתית,
אנו **מחויבים לספק שירות מקצועי, קשוב ואכפתי** ללקוחותינו, בדגש על לקוחות המתקשים לשלם את חשבון החשמל ונמנים עם אוכלוסיות מוחלשות כלכלית.

תעריפי החשמל נקבעים במלואם על ידי רשות החשמל, ולחברת החשמל אין כל השפעה עליהם. רשות החשמל, בשיתוף הביטוח הלאומי, הגדירו 11 קבוצות אוכלוסייה כזכאיות לתשלום מופחת בחשמל, ביניהן ניצולי שואה, חיילים ללא עורף משפחתי, זכאי קצבת סיעוד ועוד.

פעילות ייחודית למען לקוחות מתקשים

על מנת להקל על לקוחות מתקשים ונתונים במשבר, נמצאת החברה בקשר רציף עם ארגונים חברתיים ואגפי רווחה ברשויות מקומיות, משרד הרווחה, המשרד לשוויון חברתי והמוסד לביטוח לאומי. בנוסף, מציעה חברת החשמל שורה של פתרונות והסדרים ללקוחות מתקשים, חלקם תוצאה של מהלכים שהבשילו במהלך משבר הקורונה והחברה החליטה להטמיע אותם בחברה גם בימי שיגרה:

- **הסדר גמיש** - אפשרות לקבל את חשבון החשמל באופן חד-חודשי ולשלם מדי חודש.
- **מת"מ - מונה בתשלום מראש (מת"מ)** - המאפשר ללקוחות לשלוט ולתכנן מבעוד מועד את צריכת החשמל ולהימנע מצבירת חובות.
- **פריסת חובות** - מתן אפשרות לפריסת תשלומים של חשבונות החשמל משנת 2020, תוך שמיטת הריבית שנצברה.

הקרן סיוע ללקוחות ביתיים המתקשים לפרוע את חשבון החשמל

בשנת 2021 הבשיל מהלך אסטרטגי שקידמה חברת החשמל, להקמת קרן סיוע לתשלום חשבונות החשמל ללקוחות מתקשים. המהלך הינו תוצאה של הדיאלוג המתמשך של החברה עם ארגונים חברתיים, אשר קידם תוכניות פנים-ארגוניות בנושא.

במסגרת המהלך, העולה בקנה אחד עם קריאת רשות החברות לקידום פרויקטים שישיאו "ערך משותף" - ערך חברתי עבור הלקוחות, ובמקביל ערך עסקי עבור החברה - יזמה חברת החשמל הקמת קרן סיוע כספי ללקוחות שנקלעו לחובות בתשלום החשמל.

הקרן, שתקציבה 15 מיליון ₪ בשנה, תשיא ערך עבור הלקוחות, ובמקביל תסייע לחברה להקטין את עלויות הגבייה ואת העלויות הגבוהות הכרוכות בניתוקים ובחיבורים חוזרים. השאיפה היא, שקטיעת מעגל צבירת התשלומים והריביות, יחד עם פתרונות נוספים שיוצעו ללקוחות - כגון מונה תשלום מראש (מת"ם) ופריסת תשלומים - ייצרו שינוי תודעתי אצל הלקוח, שיהפוך מלקוח חייב ללקוח משלם.

בנובמבר 2021 אושרה הקמת קרן הסיוע על ידי דירקטוריון החברה, ובראשית שנת 2022 החל גיבוש מנגנון קרן הסיוע.

הזכאות לסיוע מהקרן נקבעת על ידי חברי ועד מנהל הקרן שמורכב מיו"ר הקרן - עו"ד רוני (פנטנש) מלכאי, ונציגים ממשרדים/ גופים ממשלתיים, ארגונים חברתיים, חברת החשמל ו-2 עובדות סוציאליות. חברי הוועד המנהל יכולים להחליט על סיוע מלא או חלקי לכיסוי החוב לחברת החשמלאו לדחות את הבקשה.

בשנת 2022, מספר הלקוחות שקיבלו סיוע מהקרן עמד על 340,
כאשר סכום הסיוע עמד על כ-19.1 מיליון ₪.

יצויין שדיוני הוועד המנהל בבקשות הסיוע החלו רק ביולי 2022, לאחר תקופת ההקמה. הדיונים התקיימו אחת לחודש. מאחר ומדובר במהלך חדש לחלוטין, המחצית השנייה של שנת 2022 שימשה כתקופת התנעה וכן, ליצירת אמון בקרב העובדים הסוציאליים ועידודם להגיש בקשות סיוע. עם הניסיון שנצבר, הוכנסו שיפורים שהביאו לעלייה בכמות הבקשות בהן דנו בכל דיון

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
גיבוש מלא של מנגנון הפעולה של קרן הסיוע	בוצע

צעדים ויעדים לשנת 2023
הגדלת תדירות הדיונים בבקשות הסיוע
הגדלת מספר המשרות של העובדים בגבייה, שעוסקים בקרן סיוע
ביצוע הסברה ללקוחות שקיבלו סיוע, במטרה למנוע צבירת חובות נוספים

מציבים יעדים ומדדים לשיפור השירות

מדדי השירות של חברת החשמל נקבעים על ידי רשות החשמל, והם מפורטים במסגרת ספר אמות המידה[36]. אמות המידה באות להסדיר את יחסי הגומלין בין החברה ולקוחותיה, והן מפרטות את "החובות והזכויות" בין הצדדים - לרבות בתחום הצריכה, חשבונות ותשלומים, חיובים, פניות ושירות לקוחות וחיבורים לרשת. כמו כן, אמות המידה קובעות קריטריונים לאמינות אספקת החשמל בהיבטים של הפסקות חשמל יזומות, חידוש אספקת החשמל, השלות תדר[37] ונזקים למכשירי חשמל.

חיבור לקוחות

חברת החשמל היא זו האמונה על חיבור לקוחות לרשת החשמל. החברה הציבה יעד לצמצום ימי ההמתנה לחיבור עבור לקוחותיה, ואף נקבעו תמריצים בגין חיבור צרכנים ויצרנים לרשת החלוקה. כמו כן, נקבע מודל לבחינת העמידה ביעדים; לשנת 2022 הוצב יעד של 70 ימי המתנה.

בפועל, עמד ממוצע ימי ההמתנה לחיבור על 44.3 ימים בשנת 2022, לעומת 42.5 ימים בשנת 2021.

אמינות אספקת החשמל ודקות אי-אספקה

אנו עושים מאמצים לשמירה על אספקת חשמל רציפה וזמינה לכל לקוחותינו, ומשקיעים משאבים רבים בשיפור תשתית הולכת החשמל. מעבר לתחזוקה השוטפת, ועל מנת להבטיח אספקה זמינה של חשמל, בעונות המעבר אנו דואגים לתגבר במוקדים את המענה ללקוחות, את הצוותים הטכניים שעובדים בשטח, ואת עבודות המניעה (גיזום, שטיפת קווים, בדיקות שוטפות). בנוסף, אנו מתגברים את השימוש באמצעים טכנולוגיים כגון מסוקים, רחפנים וצוותי חילוץ המסייעים לנו באיתור אזורים רגישים, שמטופלים במהירות האפשרית בטרם תיווצר בהם תקלה.

על אף פעולות אלה, מתרחשות לעיתים הפסקות חשמל לא מתוכננות, כאשר משך הזמן שבו לא מסופק חשמל ללקוח עקב הפסקת חשמל אזורית, נקרא "משך אי-אספקה". המדד מתייחס לאי-אספקה שמקורה בהפרעות ברשת מתח גבוה ובמקטע ההולכה וההשנאה.

החברה מבצעת ניטור שוטף של מאפייני איכות החשמל, ניתוח אירועים חריגים ברשת החשמל וסטטיסטיקה רב-שנתית של מאפייני איכות החשמל, וכל זאת על מנת להבטיח את עמידותה של חברת החשמל בהתאם לתקנים ואמות המידה הרלוונטיות לניטור איכות החשמל.

ביולי 2022 פרסמה 'רשות החשמל' מודל יעדים לשיפור אמינות אספקה[38] באופן מדורג, עד יעד ארצי של 92 דקות אי-אספקה ממוצע ללקוח בשנת 2032[39], וצמצום סטיית התקן שבין רמות האמינות בנפות השונות ב-60% לפחות עד שנת 2032. המודל החדש כולל רק דקות אי אספקה שמקורן ברשת מתח גבוה, הולכה והשנאה (ולא כולל הפסקות מתוכננות, תקלות שמקורן במערכות ייצור, רשות פלשתינית וכו'). בעקבות הפרסום, החברה הכינה תוכנית עבודה שתכלול שיפורים רבים ברשת החלוקה, כגון הטמנת רשת, החלפת רשת ישנה, תוספת אוטומציה, בניית מקשרים ועוד.

36 ספר אמות המידה באתר רשות החשמל - https://www.gov.il/he/departments/general/amotmidabook.

37 ניתוק אוטומטי של מתקן של צרכן לצורך ייצוב תדר המערכת.

38 החלטת רשות החשמל מיולי 2022 - מס' 63518 - המשך החלטה על תמריצים לפיתוח רשת החלוקה - שיפור אמינות אספקה.

39 המדד מתייחס לדקות אי-אספקה שגורמיהן הפרעות ברשת מתח גבוה ובמקטע הולכה והשנאה בלבד.

שינוי במתודולוגיית מדידת דקות אי-אספקה, במטרה להתאימה לשיטות המדידה המקובלות בעולם
בשנת 2022 הוחלפה שיטת המדידה של מדדי אמינות האספקה - במטרה להתאימה לשיטות המדידה המקובלות בעולם - מחישוב על בסיס הספק מותקן מופסק, לחישוב על בסיס מספר לקוחות מופסקים, כפי שמקובל ברוב מדינות העולם. שיטת החישוב החדשה של דקות אי-אספקה:
מדד משך ההפסקות ללקוח - SAIDI - System Average Interruption Duration Index: מספר דקות אי-אספקה ללקוח בממוצע בתקופה נתונה.

שיטת המדידה החדשה מציגה צמצום משמעותי של השונות בין מרכזי ביצוע במרחבים הגיאוגרפיים השונים, שמה דגש על אזורים בעלי צפיפות לקוחות גבוהה, ומתקנת את העיוות שנוצר בשיטה הישנה בהיבט של אזורים בינעירוניים בעלי צפיפות לקוחות נמוכה.

הנתונים בטבלה שלהלן מחושבים בשיטת החישוב הישנה (רשות החשמל טרם פרסמה עדכון ליעדי אמינות אספקה בשיטת מדידה חדשה), אך מוצגים בהתאם למודל של רשות החשמל שפורסם ביולי 2022, הכולל רק דקות אי אספקה שמקורן ברשת מתח גבוה, הולכה והשנאה.

טבלה 12: דקות אי-אספקה בשנים 2019 עד 2022

2019	2020	2021	2022
135.4	178.3	145.1	153.6

קיימת מגמת עלייה בדקות אי-אספקה בחלק מהשנים, עקב מזג אוויר סוער מהרגיל וכן בשל בלאי רשת מתח גבוה/ התיישנות הרשת.
באתר חברת החשמל הועמד לרשות הלקוחות פורטל הפסקות החשמל, בו יכול הלקוח להתעדכן בהפסקות חשמל בנכסיו באזור האישי, בכתובת: https://eoutages.iec.co.il/home. בנוסף, פיתחנו עוזרת וירטואלית למענה בנושא זה באמצעות הווטסאפ.
כמו כן, הלקוח יכול לצפות בהיסטוריית נתוני אי-אספקה באזור מגוריו בכתובת:
https://c.howazit.com/e/2350369614?abts=1634219161379

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	
שינוי במתודולוגיית מדידת דקות אי-אספקה, במטרה להתאימה לשיטות המדידה המקובלות בעולם	בוצע

יעד אמינות האספקה ל-2023:

127 דקות אי-אספקה

בהתאם להחלטת הרגולטור - רשות החשמל מס׳ 63518 מיום 3.7.23

מחויבים לבריאות ובטיחות הלקוחות

בשימוש בלתי תקין, חשמל עלול להיות מוצר מסוכן, ולפיכך בריאות ובטיחות הלקוחות שלנו נמצאת בראש סדר העדיפויות של החברה ומהווה נושא מהותי עבורנו. החברה כפופה לרגולציה נרחבת ומחמירה בהיבטי בטיחות ובריאות, ופועלת כל העת למפות את ההשפעות הפוטנציאליות של היבטים אלה, למנוע ולמזער אותן. משכך, עומדת החברה בכל התקנים המחמירים בתחומי הייצור, ההולכה וחלוקת החשמל, לעיתים אף מעבר לדרישות התקנות המחייבות. דגש מיוחד מושם בחברה על הנגשת מידע בנושא בטיחות דרך מגוון ערוצי התקשורת והרשתות החברתיות. אתר האינטרנט של החברה מציע מידע רב המתעדכן מעת לעת בהתאם לעונות השנה והתפתחויות שונות בפעילות החברה, ופרסומינו בערוצי התקשורת כוללים הסברים והנחיות לשימוש בטוח ומושכל בחשמל. כמו כן, במהלך מפגשים עם הציבור והרצאות עבור קהלים שונים, וכן במסגרת פעילותנו החינוכית והקהילתית, זוכה נושא הבטיחות בחשמל להתייחסות נרחבת (להרחבה, ראו פרק "פעילות קהילתית בחברת החשמל" בעמודים 133-134: תוכנית הדגל "נתיב האור").

העקרונות המנחים אותנו

- עמידה בדרישות החוק והתקנות בנושא הבטיחות בחשמל.
- עמידה בהנחיות מטעם משרד האנרגיה, רשות החשמל, רשויות מקומיות ורשויות סטטוטוריות, לתכנון ולביצוע תשתיות לאומיות, ולבניית רשת תת קרקעית באזורים עירוניים ותעשייתיים המאופיינים בצפיפות אוכלוסין גבוהה.
- קבלת היתרים לצורך הקמה והפעלה של מקורות קרינה, כהגדרתם בחוק הקרינה הבלתי מיוננת הניתנים מטעם המשרד להגנת הסביבה על פי החוק, ונקיטה בעקרון הזהירות המונעת ביחס לשדות מגנטיים. לפרטים נוספים ראו דוח כספי לשנת 2022 [40].
- הקמת מתקני חשמל חדשים, בהתאם לתנאים הכלולים בהיתרי ההקמה וההפעלה בכל הנוגע ליישום אמצעים להגבלת רמות החשיפה, הגבלת הגישה, הצבת שלטי אזהרה, חובת דיווח ועוד.
- ניטור פליטות לאוויר - חברת החשמל[41], המשרד להגנת הסביבה[42] ואיגודי ערים לאיכות הסביבה, מבצעים פעולות ניטור שוטפות כדי לוודא עמידה בתקנים להם מחויבת החברה. החברה פועלת בשקיפות מלאה בנוגע לתוצאות הניטור.
- פעילות נרחבת להפחתת ההשלכות הסביבתיות כתוצאה מפעילות החברה. פרטים נוספים ראו בדוחות הסביבתיים השנתיים של החברה[43] וכן בדוח זה בפרק איכות הסביבה מעמוד 39.

40 למידע בנושא קרינה בלתי מיוננת בדוח הכספי ל-2022 בחברת החשמל עמוד 56 סעיף 9.9.2:
https://ieccontent.iec.co.il/media/t0matkt4/meshulav21222_isa.pdf

41 סיכום ממצאי ניטור אוויר שנתיים בתחנות הניטור של חברת החשמל:
https://www.iec.co.il/content/environment/filepages/environmentqualityreports

42 נתוני ניטור אוויר בישראל, המשרד להגנת הסביבה: https://www.svivaaqm.net

43 דוחות סביבתיים של חברת החשמל: https://www.iec.co.il/environment/pages/environmentalreports.aspx

מחויבים להגן על פרטיות הלקוחות שלנו בעידן המידע

הגנה על פרטיות המידע

החברה דואגת לשמירה ומניעת פגיעה בפרטיות הלקוחות, כמו גם הספקים, העובדות/ים והמועמדים לעבודה בחברה, ופועלת בהתאם להוראות חוק הגנת הפרטיות תשמ"א-1981 והתקנות הנגזרות ממנו. לחברה נהלים בתחום הגנת הסייבר, לרבות נוהל ייעודי בתחום הגנת הפרטיות, שאושר על ידי הנהלת החברה ועוסק במגוון תחומי האחריות להגנת פרטיותו של אדם, תוך פירוט כללי אבטחת מערכות המידע והסייבר ביחידת התקשוב (למעט לוחמת סייבר).

בנוהל הוגדרו הנחיות למינוי בעלי תפקידים שונים, ובהם ממונה על הגנת מידע אישי, שאחראי ליישום הוראות החוק והתקנות במאגרי המידע בחברה. כמו כן, בחברה קיימת ועדה להעברת מידע, בראשות סמנכ"ל תקשוב, הבוחנת ומאשרת מסירת מידע אישי ממאגר המידע של החברה לגורמים ציבוריים חיצוניים לחברה, או קבלת מידע מגופים ציבוריים. התחום מפוקח על ידי ועדת ביקורת בדירקטוריון.

בנוסף, קיימת מדיניות פרטיות באתר החברה, אשר זמינה למשתמשים וניתן למצוא בה פירוט אודות ניהול המידע והפרטים שנאספים על-ידי החברה, לרבות מידע שנאסף באופן אוטומטי וכן אופן השימוש בו. לקוח שאינו מעוניין שמידע אישי שלו ייאסף, יימסר או ייחשף באופן כלשהו, רשאי להסיר את שמו מאפשרויות השירותים הדיגיטליים. באפשרותו של כל לקוח לעיין במידע המוחזק במאגר המידע של החברה, בהתאם לחוק, ולבצע פנייה לחברה לשם תיקון או מחיקת מידע במידת הצורך.

בכל מידע ומידעונים המופצים לעובדים נרשם שבכל חריגה / שאלה / אי בהירות / חשד ניתן לפנות למרכז הסייבר הארצי שזמין 24 שעות ביממה 7 ימים בשבוע. לגבי תלונות גורמים חיצוניים, הכתובת היא יחידת הביקורת הפנימית המשמשת כיחידת תלונות הציבור שפרטיה מצויים באתר האינטרנט של החברה.
החברה מקיימת הגנה רשתית על מאגרי המידע, כמו גם מערך ניהול הרשאות, ומבצעת טיפול במחזור חיי המשתמש, סקירת הרשאות, תהליך סדור של סקרי סיכונים ומבדקי חדירה למערכות הרלוונטיות.
בשנת 2022 לא אירעו מקרים של הדלפות, גניבות או אובדן של מידע אודות לקוחות הארגון, ולא התקבלו תלונות מלקוחות בנושא של הפרת פרטיות.

אבטחת מידע והגנת סייבר

בחברת החשמל, כחברת תשתית לאומית, קיימת חשיבות עליונה ואסטרטגית לניהול מערך אבטחת המידע והגנת הסייבר, שכן אירועי אבטחת מידע וסייבר עשויים להביא לפגיעה באספקת החשמל הסדירה במדינה ולהפרת דרישות רגולטוריות שונות. בחברת החשמל קיים מרכז סייבר ארצי - הפועל במהלך כל ימות השנה כולל שבתות וחגים, לטובת מתן מענה בנושא הגנת סייבר ואבטחת מידע, והתמודדות עם אירוע סייבר.
דירקטוריון החברה מקיים דיון שנתי אודות פעילות הגנת הסייבר הארגונית, המוצגת על ידי סמנכ"ל תקשוב וממונה תמ"ק וה-CISO הארגוני. מנכ"ל החברה עומד בראש ועדת ההיגוי העליונה להגנת הסייבר בחברה, ומעודכן אחת לשנה על ידי פורום סמנכ"לים בסטאטוס החוסן של אבטחת המידע והגנת הסייבר בחברת החשמל.
סמנכ"ל התקשוב, בשיתוף ה-CISO הארגוני (מנהל אבטחת המידע), מוביל מקצועית את כל פעילות אבטחת המידע והסייבר בחברה. בכפיפות אליהם פועלת מינהלת הגנת הסייבר של החברה, בה חברים בעלי התפקידים המרכזיים בתחום זה מכל יחידות החברה. החברה עומדת בהנחיות הרגולטור בהתאם לתוכנית העבודה. בנוסף, מתבצעות תקופתית בקרות פנימיות או חיצוניות בנושאי אבטחת מידע, לצורך בחינת אופן הניהול בחברה ושמירה על המשך עבודה תקין. במסגרת ניהול הסיכון ושיפור יכולות ההתמודדות עם אירועי סייבר ואבטחת מידע, קיים תיק פקודת מבצע להתמודדות עם חשד לאירוע סייבר או עם אירוע סייבר, וקיימת תוכנית המשכיות עסקית לאירועי סייבר ואבטחת מידע המעודכנים על בסיס שנתי. בנוסף, מתבצעים סקרי סיכונים ואבטחת מידע - בשיתוף

עם מומחים חיצוניים - בתדירות הקבועה בדרישות החוק והרגולציה, של אחת ל-3 שנים עבור נושא יישום במערכות ואתרים קריטיים ב-OT, ותדירות של כל 18 חודשים בנושאי IT.
כמו כן, הארגון מבצע בקרה מנהלית וטכנולוגית בתחום הגנת הסייבר ואבטחת המידע, בהתאם לתוכניות העבודה.
לחברה יש כיסוי ביטוחי לאירועים של אבטחת מידע וסייבר.

נוהלי העבודה נגזרים מתורת הגנת סייבר ואבטחת המידע של הרגולטור המנחה ומדיניות החברה. החברה אף מובילה תוכנית להגברת מודעות עובדי החברה לנושאים הללו, הכוללת הדרכות, לומדות ומידעונים בהם מצוינת כתובת לפניות עובדות/ים ולדיווחים על מקרי חשד או אירוע אבטחת מידע או סייבר למרכז הסייבר הארצי. כל עובד חדש בחברה נדרש להשלים לומדת אבטחת מידע ולחתום על טופס אבטחת מידע.

בשנת 2022 התקיימו 480 שעות הדרכה בנושא אבטחת מידע, בהשתתפות 500 עובדים מהחברה.

ביחידת הביטחון הארצית של החברה פועלת מחלקה האחראית על אבטחת מידע והגנת הסייבר. במסגרתה, מנהל אבטחת מידע וסייבר מוביל צוות של רפרנטים מכל חטיבות החברה האחראי על מניעת דלף מידע בהיבט של בטחון החברה על מכלול היבטיו. זאת, באמצעות מערכת ייעודית למניעת דלף מידע המתופעלת על-ידי חטיבת תקשוב. לפי מדיניות החברה המאושרת, הצוות מדווח לסמנכ"ל תקשוב על עבודתו.
בין יתר תפקידיו אחראי מנהל אבטחת מידע וסייבר ביטחון ארצי על בקרת ומניעת הוצאת מידע מסווג מהחברה לגורמי חוץ, ביצוע התאמה ביטחונית בהתאם לרגולציה, וכן אחראי על אבטחת שרשרת אספקה אצל ספקי החברה בארץ ובחו"ל.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2023
סגירת פערים שיעלו בביקורת הדו-שנתית.

אתיקה בפרסום ובשיווק

פעילות הפרסום והשיווק בחברה, נעשית במטרה להנגיש מידע הנוגע למערך השירותים שאנחנו מעמידים לרשות הציבור: מידע על חשבון החשמל והיקף צריכת החשמל, תעריף החשמל, לרבות זכאות לתשלום מופחת של חשבון החשמל לאוכלוסיות מיוחדות (המתחייב על פי חוק), כללי בטיחות בחשמל, היערכות מיוחדת הנדרשת בהתאם לעונות השנה, עצות להתייעלות אנרגטית, שינויים משמעותיים בפעילות החברה, נושאי קיימות ואיכות סביבה בעלי ערך או משמעויות עבור הציבור, ועוד. אנו מאמינים שפרסום שאינו למטרת רווח ישיר מהווה אמצעי דיאלוג נוסף המאפשר לנו לשמור על קשר רציף עם ציבור הלקוחות שלנו, המונה למעלה מ-2.65 מיליון משקי בית. בכלל הפעילות השיווקית והפרסומית שלנו אנו מקפידים לפרסם למגוון מגזרים, ולשמור על איזון מגדרי ושימוש בשפה הולמת שאינה עלולה להתפרש באופן פוגעני. בנוסף, בכל הפרסומים והחומרים השיווקיים שאנו מפיצים לציבור אנו משתמשים בשפה ברורה ופשוטה, ונמנעים מלהחביא מסרים ב"אותיות הקטנות".
בשנת 2022, לא התקבלו בחברה תלונות או קנסות על אי עמידה בחוקים ותקנות בהיבטי תקשורת שיווקית.

דוח קיימות תאגידית ESG

3 הון אנושי בחברת החשמל

ההון האנושי בחברת החשמל

עובדי חברת החשמל מהווים את הנכס העיקרי של החברה ואת הגורם המרכזי להצלחתה. בזכות האנרגיה, הידע המקצועי והחזון של עובדי החברה, אנו מצליחים להתפתח כארגון, להגיע להישגים משמעותיים ולהמשיך באספקה יציבה, בטוחה ואמינה של חשמל לכלל אזרחי מדינת ישראל. מחויבותנו כלפי העובדות/ים מתבטאת בכבוד הדדי, ניהול תקשורת פתוחה, ותמיכה בקידומם האישי והמקצועי, תוך טיפוח תחושת גאווה, שייכות ומחוברות ארגונית.

מעבר לכך אנו מקדמים סביבת העסקה נאותה ובטוחה, נטולת כל סוג של הטרדה, תוך הקפדה על קיום מלא של הוראות החוק בנוגע להעסקת עובדות/ים. כמו כן, פועלת החברה במגוון אמצעים העומדים לרשותה לעידוד מגוון תעסוקתי, שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה על כל רקע.

שנת 2022 במספרים:

10,715 עובדות ועובדים

הנשים בחברה שלנו:

37%	25%	20%
מנהלות דרג ראשון	נשים בהנהלת ביניים	מנהלות מקרב ההנהלה הבכירה (מנהלת מחלקה בכירה ומעלה)

העסקת עובדים מקרב קבוצות בתת-תעסוקה

14%[44] מכלל העובדים

שעות הדרכה

47 שעות הדרכה[45]

בממוצע לכלל עובדי החברה

תאונות עבודה

0.33% שיעור התאונות[46]

לעומת 0.42 בשנת 2021

44 14% עובד/ים מאוכלוסיות בתת תעסוקה חושבו לפי הנתונים: 1,518 עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה (אנשים עם מוגבלות, חרדים, יוצאי אתיופיה, חברי המגזר הערבי), מתוך 10,585 עובדים המאוגדים בהסכמים קיבוציים.

45 הממוצע חושב עבור סך העובדים: 10,715.
הכשרות מקצועיות: 43.4 שעות הדרכה בממוצע לסך עובדי חח"י. הדרכות בבית הספר למנהיגות: 6.3 שעות הדרכה בממוצע לעובד לשנת 2202

46 שיעור התאונות מתייחס לתאונת עבודה עם נפגעים אשר התרחשה במהלך ביצוע העבודה. השיעור מחושב על פי מכפלה של מספר התאונות ב-100 אלף שעות, חלקי מספר שעות העבודה בפועל של כלל העובדות/ים.

טבלה 13: התפלגות משרות* לפי תחומי פעילות בשנת 2022[47]

התפלגות העובדים בכל תחום



ייצור	שרות לקוחות	רשת	מטה	שרות	פרויקטים הנדסאים	סה"כ
17%	7%	36%	12%	11%	17%	100%
1,756	722	3,636	1,151	1,121	1,735	10,121

בטבלה 1 מוצגות משרות מחושבות* (10,121 משרות) ולא מצבת עובדים פיזית** (10,715 עובדים).
כיוון שבין העובדים יש כאלה שעבדו במשרה חלקית (למשל: סטודנטים, חניכים, חלק ממוקדני 103), נדרשו יותר עובדים על מנת לאייש משרה מלאה - ולכן מצבת העובדים הפיזית גבוהה יותר מהמשרות המחושבות.
10,121 אלו המשרות ללא העסקה מיוחדת (העסקה מיוחדת מונה 280 משרות).
היקף המשרות המוצג בטבלה, בתוספת משרות העסקה מיוחדת, מונה 10,401 משרות.
*משרות מחושבות - כמות המשרות שאותם עובדים תפסו במצבה.
**מצבת עובדים פיזית - מספר העובדים בפועל שהיו במצבת החברה נכון ל-31.12.22.

47 הטבלה המלאה – בדוח כספי של חברת החשמל ל-2022, חלק א', עמוד 65 /https://ieccontent.iec.co.il/media/t0matkt4 meshulav21222_isa.pdf

תנאי העסקה והתאגדות עובדים

תנאי העסקתם של העובדות/ים בחברת החשמל מוסדרים ב"חוקת העבודה לעובדי חברת החשמל" ובמערכת של הסכמים והסדרים קיבוציים. הסכמים אלה מהווים נוסח מחייב בחברה בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודתו, יחסי עבודה, זכויות וחובות הצדדים. בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין חברת החשמל להסתדרות ולוועד העובדים הארצי של חברת החשמל, תקופת העסקתם של עובדות/ים ארעיים, שנקלטו החל מיום 5.11.18, הוגבלה ל-4 שנות עבודה בחברה.

נכון לסוף שנת 2022, 10,585 מעובדי החברה (המהווים 98.8% מהעובדות/ים) מאוגדים בהסכמים קיבוציים [48]. החברה פועלת באופן מתמשך לחידוש מערך הסכמי העבודה בחברה לצורך מתן מענה לצרכים העולים בעקבות הרפורמה, שינויים בשוק העבודה ועוד.

יחסי ההנהלה וארגון העובדות/ים

חברת החשמל מכירה בוועד העובדים כגוף המאגד ומייצג את עובדיה בעת מו"מ עם הנהלת החברה, ורואה בו שותף אינטגרלי ומרכזי בהצלחתה, כאשר היחסים בין הנהלת החברה לבין העובדות/ים וארגון העובדים מבוססים על אמון הדדי, שקיפות מידע ותקשורת פתוחה. אחת לארבע שנים נערכות בחירות למוסדות הארגון ונבחרת נציגות העובדים הארצית, שהיא הגוף המייצג את ענייני כלל העובדות/ים והגמלאים בתחומים השונים בפני הנהלת החברה. ככלל, ארגון העובדים אמון על ייצוג העובדות/ים מול ההנהלה, פועל למען העובד ובני משפחתו ומלווה אותו לאורך כל חייו האישיים והמקצועיים בחברה וכן בעת פרישתו. מטרתו העיקרית הינה שמירה על זכויות וחובות העובד, ניהול משא ומתן על הסכמי שכר, הסדרת ביטוח רפואי מסובסד הכולל ביטוח משלים לסוגיו וכן ביטוח שיניים, מתן עזרה באמצעות קבלת הלוואות בריבית נמוכה, הפקת פעילויות קהילתיות והתנדבותיות לסוגי אוכלוסייה שונים, השאת תרומות כספיות לבתי חולים ולארגונים חברתיים שונים, טיפול באלמנ/ות החברה ובבני משפחותיהם, טיפול שוטף בצורכי גמלאים, מתן שירותים מוזלים ומסובסדים לעובדים, כגון נופשונים, הצגות, ימי כיף, טיולים, צעדות למטרות שונות, אירועי ספורט להנצחת עובדות/ים או ילדיהם, ועוד.

ארגון העובדים רשאי להודיע על שביתה בהתאם למגבלות, כפי שמפורט בדין הכללי (חוק יישום סכסוכי עבודה והפסיקה בנושא זה). בשנת 2021 הוכרז סכסוך עבודה על ידי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, בעניין הרפורמה אשר נחתמה בשנת 2018. בהתאם להודעה על סכסוך העבודה, הנושאים העיקריים בגינם הוכרז סכסוך העבודה הינם קידום החלטות והסדרות חדשות במשק החשמל - גם בכל הנוגע למקטע האספקה והחלוקה - שיש להן השלכות על זכויות עובדי החברה, לרבות חשש לפגיעה בתנאי שכרם וביטחונם התעסוקתי, הימנעות ועיכובים של החברה בנקיטת פעולות ליישום הרפורמה, ויישום דה פקטו של רפורמה חד צדדית חדשה. נכון לשנת 2022, החברה פועלת בהידברות מול ארגון העובדים והמדינה, להמשך יישום הרפורמה ויישוב פערים ומחלוקות עם נציגות העובדים וההסתדרות.

48 10,585 העובדים הינם עובדים קבועים וארעיים, לא כולל עובדים בחוזה אישי.

מקדמים מקום עבודה מגוון ומכיל

כחברת תשתית לאומית, דירקטוריון החברה מתווה מדיניות עקבית לקידום, גיוס ושילוב עובדות/ים מכל גווני הקשת של החברה הישראלית ומכל שכבות האוכלוסייה, לרבות אוכלוסיות המצויות בתת-ייצוג בשוק התעסוקה. זאת, לא רק בהתאם לחובות החוקיות המוטלות על החברה, אלא מתוך החובה הערכית של החברה ואחריותה החברתית, ומתוך תפיסה כי שילוב אוכלוסיות מרקעים מגוונים מגביר חשיבה יצירתית, משפר תפוקות, תורם לאווירה חיובית ופתוחה ומרחיב את מאגר המועמדים לתפקידים בחברה, והכל תוך מיצוי הפוטנציאל התעסוקתי המצוי בפסיפס הישראלי על כל גווניו. מנהל בכיר בחברה אמון על קידום ומימוש מדיניות זו, וקיימים מנגנונים ותהליכים ארגוניים תומכי גיוון והכלה - לרבות מדדי תגמול בכירים בתחום גיוון והכלה, שהוכנסו בהדרגה למודל התגמול החל מ-2017 (הדירקטוריון קובע יעדים בנושא במסגרת אישור תוכניות עבודה שנתיות).

הדרכות, הכשרות וימי עיון בנושא גיוון וסביבת עבודה רב-תרבותית שהתקיימו ב-2022:

- עובדי מרכז הגיוס הוכשרו לנהל ראיונות עם עובדים מרקע מגוון, לרבות התרשמות מקורות חיים תוך מתן תשומת לב להטיות תרבותיות. בנוסף, גובשו מבחני התאמה שאינם מוטים תרבותית, תוך התייחסות למשתנים כגון מגדר, גיל, מוצא אתני ושפת אם.
- הרצאות בנושא מדיניות הגיוון של חברת החשמל מועברות במסגרת קורסי אוריינטציה לעובדות/ים חדשים וקורסי פיתוח עתודה ניהולית.
- במסגרת מיזם "הכר את האחר", עובדות/ים מרקע מגוון מעבירים הרצאות לכלל עובדי החברה על מנת לייצר היכרות, לשתף בסיפורי הצלחה ובאתגרים מחיי היומיום ולקדם דיאלוג בין העובדות/ים.
- לקראת התהליך השנתי להערכת ביצועים, כלל המנהלים המעסיקים אנשים עם מוגבלות עברו הכשרות לניהול שיחות משוב אפקטיבי עם העובדים הרלוונטיים.
- הכשרות למנהלים מבוצעות באופן שוטף, ומטרתן להקנות כלים להתמודדות עם סוגיות ודילמות ניהוליות הקשורות לאוכלוסיות הגיוון.

יוזמות לתמיכה בגיוון כוח העבודה בחברה

פעילות הגיוון הענפה המתקיימת בחברה נעשית באמצעות רפרנטים ייעודיים או אחראי גיוון ביחידות, בנוסף לוועדת ההיגוי שהוקמה לצורך כך. לצורך קידום ייצוג הולם בין עובדינו, אנו מקיימים קשרים עם מגוון שותפים קהילתיים ועם עמותות המתמחות בהשמת עובדות/ים המגיעים מרקע של תת-ייצוג בשוק העבודה - לרבות החברה הערבית, החברה החרדית, אנשים עם מוגבלות, ישראלים יוצאי אתיופיה ועוד.
לוח החגים והחופשות של עובדי החברה כולל חגים ומועדים של בני הדתות השונות, ולכלל העובדות/ים יש אפשרות לבחור חופשות מרוכזות בימי החגים אותם הם חוגגים. בנוסף, מתקיימים שיתופי פעולה הדוקים עם ארגוני הקהילה הגאה, כחלק ממערך כולל לקידום מודלים של העסקה המותאמים למגוון התאים המשפחתיים בישראל, בין היתר מתן זכאויות שונות והדרכות עובדים ומנהלים לקידום סביבת עבודה בטוחה ומקבלת. בנוסף, מקבלים המנהלים סט כלים לרגישות תרבותית ולציון חגים ומועדים של האוכלוסיות השונות, כדוגמת חג הסיגד של יוצאי אתיופיה וחג הרמדאן לאוכלוסייה המוסלמית בישראל.
מסרים של סביבת עבודה רב תרבותית ומכילה, משולבים גם בפרסומי החברה החיצוניים וכן בפרסומים בערוצי התקשורת הפנים ארגונית.

תוכנית בשיתוף מיזם "מקצוע לחיים"

שיתוף פעולה עם תוכנית "מקצוע לחיים" שמפעיל צה"ל, המסייעת לחיילים לקראת שחרור לרכוש מקצוע נדרש, מייצרת עבורם אופק תעסוקתי ואף מזכה את המשתתפים במענק "עבודה מועדפת".
בשנת 2022 נקלט לעבודה בחברת החשמל מכונאי אחד מקרב משתתפי התוכנית.

הכשרות ייעודיות לאוכלוסיות הגיוון

חברת החשמל מכשירה מזה מספר שנים אוכלוסיות מרקע מגוון למקצועות נדרשים בחברה, במטרה לסייע למועמדים מאוכלוסיות אלה להתגבר על מחסום ההשכלה המהווה דרישת סף עבור תפקידי הליבה בחברה. כך למשל, בשנת 2022 נקלטו בחברה 17 בוגרי תוכנית - אשר החלה ב-2021 במסלול מקוצר בן 17 חודשים - להכשרת הנדסאי חשמל לחברה הבדואית בדרום הארץ ולישראלים יוצאי אתיופיה. הבוגרים כאמור השתלבו במגוון תפקידים ועיסוקי ליבה בחברה, הם צוברים ניסיון טכני ומקבלים הזדמנות לפיתוח קריירה בחברה גדולה במשק. מעבר לערך החברתי ולתרומה לצמצום פערים כלכליים בפריפריה, התוכנית מספקת מענה לאתגר הגיוס של כוח אדם איכותי למקצועות החשמל עמו מתמודדת החברה.

תוכנית נוספת ומהפכנית שנפתחה, הותאמה במיוחד לנשים חרדיות בתחום הנדסאות חשמל ותכנית דומה מתקיימת לנשים ערביות ויוצאות אתיופיה להנדסאיות לתפקידי שטח טכנולוגיים, תפקידים שעד היום נחשבו ל"גבריים". פירוט להלן בחלק "קידום שוויון מגדרי".

גיוון גילאי: תוכנית גיוס עובדות/ים מעל גיל 45

בשנת 2022, יחד עם שותפים לדרך המתמחים באיתור מועמדים לעבודה מעל גיל 45, פיתחנו והגדלנו את מקורות הגיוס הרלוונטיים שלנו. זאת, כמענה לקושי של עובדות/ים מעל גיל 45 להיקלט בתפקידים חדשים, ובמקביל - כמענה לצורך של חברת החשמל בעובדים איכותיים, מחויבים ובעלי ניסיון. 35 עובדים מעל גיל 45 נקלטו בחברת החשמל בשנת 2022.

תוכנית לימודי ערבית למנהלים ונותני שירות

בשנת 2022 הושק פיילוט ללימוד השפה הערבית, בהשתתפות 100 מעובדי החברה. התוכנית גובשה במטרה להעמיק את הידע וההיכרות עם התרבות והשפה הערבית, בעיקר בקרב מנהלים ונותני שירות הבאים במגע יומיומי עם אוכלוסייה דוברת ערבית. מספר המשתתפים בתוכנית צפוי לגדול בשנים הבאות, והחברה שואפת לחזק באמצעות התוכנית ערכים כמו קבלה, סובלנות ורב-תרבותיות בסביבת העבודה. לאחר הפיילוט הורחבה התוכנית להכשרות פרונטליות להעמקת הידיעה של השפה הערבית. לימודי השפה כוללים בתוכם גם היכרות עם התרבות הערבית, מנהגים וחגים, דבר שמקרב בין אוכלוסיות העובדים השונות ומצמצם פערי תרבות ושפה.

תוכנית מנטורינג תעסוקתית עבור אנשים עם מוגבלויות

בשנת 2022 קיימנו תוכנית מנטורינג ייחודית בפריסה ארצית, שפותחה בשיתוף "תעסוקה שווה", תוכנית הפועלת מטעם משרד העבודה ומקדמת תעסוקת אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. מטרת התוכנית היא ליווי אנשים עם מוגבלויות, והכנתם לקראת יציאה אל שוק התעסוקה. במסגרת התוכנית, מספר מנהלים מחברת החשמל הוכשרו לשמש כמנטורים וללוות אנשים המתמודדים עם מוגבלויות מורכבות. התוכנית התקיימה לאורך חמישה חודשים, וכללה מפגשים שבועיים שעסקו בהכנה לראיונות עבודה וכן בהעצמת תחושת המסוגלות והערך העצמי לקראת השתלבות בתעסוקה. המנהלים ששימשו כמנטורים אומרים כי התוכנית העלתה אצלם את המודעות לנושא המוגבלות, העשירה את יכולות התקשורת האפקטיבית שלהם, וכן תרמה לכישורי הניהול הכלליים שלהם מול עובדים עם וללא מוגבלויות. בקרב משתתפי התוכנית נרשמה שביעות רצון גבוהה מאוד, ובתום התוכנית רובם השתלבו בהצלחה במקומות עבודה. בחברת החשמל עצמה השתלבו שני משתתפים במחלקות השונות.

שילוב אנשים עם מוגבלות בחברת החשמל

פרויקט "ניצן אור" לשילוב אנשים עם מוגבלות בחברת החשמל
חברת החשמל נמנית עם המעסיקים המובילים במשק בהעסקת עובדות/ים עם מוגבלות, והנושא שזור בחזון חברת החשמל המתחדשת ובערכי הליבה שלה, כאשר קליטת אנשים עם מוגבלות לחברה נעשית הן במסגרת משרות תקניות והן במסגרת תוכנית "ניצן אור". התוכנית פועלת משנת 2015, ומטרתה לשלב בחברה עובדות/ים עם מוגבלות משמעותית, ובמקביל – להעלות מודעות לנושא ולהוביל לשינוי תפיסתי בשוק העבודה. אנשים עם מוגבלות משולבים בכל המחלקות ובכלל תחומי העיסוק, כאשר בבסיס כל גיוס והשמה של אדם עם מוגבלות, עומדת קודם כל מידת התאמתו וצורכיה העסקיים של החברה.

במסגרת "ניצן אור" מאותרים מועמדים רלוונטיים בשיתוף עם עמותות המתמחות בשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, כאשר גיבוש תכולת התפקיד ותוכנית ההכשרה והחניכה מתחילים עוד בשלב הגשת המועמדות בשיתוף עם העובד הנקלט. העובדים המתאימים משולבים במגוון תפקידים בחברה, כל אחד בהתאם לכישוריו ויכולותיו, ולאורך כל חייהם התעסוקתיים הם מלווים בצוות מקצועי מתוך החברה, לצד ליווי מטעם גורמים בקהילה. עבור עובדות/ים אלה ובהתאם לצורכיהם, אנו מבצעים התאמות פיזיות בסביבת העבודה, לרבות שיפוץ והנגשת מקומות העבודה, רכישת אביזרי עזר וביגוד מותאם, תרגום ותמלול לשפת הסימנים ועוד.

בחברת החשמל מועסקים 481 עובדות/ים עם מוגבלות, מתוכם 318 עם מוגבלות משמעותית (מעל 40% נכות) המועסקים במסגרת פרויקט "ניצן אור" במחלקות שונות בחברה. מדי שנה מוקצות משרות מתוקצבות לטובת התוכנית, בנוסף למיליון וחצי ₪ להתאמות בסביבת העבודה, אשר מאפשרות לעובדות/ים עם מוגבלות לבצע את תפקידם בצורה מיטבית, מבלי שמוגבלותם תהווה חסם להצלחה.

מנהלים המעסיקים ביחידותיהם אנשים עם מוגבלות, משתתפים בהכשרות ייעודיות בהיבטים של מיון וקליטת אדם עם מוגבלות, דרכים לשילוב מיטבי, ניהול שיחות משוב והערכת ביצועים, התאמת שיגרת העבודה ועוד.
נכון לסוף שנת 2022 מועסקים בחברה 4.4% אנשים עם מוגבלויות. החברה שואפת לקלוט מדי שנה כ-40 עובדות/ים עם מוגבלות, כך שלקראת סוף שנת 2023 הם יהוו 5% מסך מצבת העובדות/ים בחברה. המיקוד הינו בקליטת עובדות/ים עם מוגבלות משמעותית. בנוסף לתוכנית "ניצן אור", מועסקים בחברה עוד 160 עובדי/ות חברה שנפצעו או חלו במחלה קשה ונותרו עם מוגבלות. לאחר שנמצאו כשירים לשוב לעבודה, הם שוקמו במסגרת החברה, עברו הכשרות מותאמות, ובמידת הצורך שובצו בתפקידים חדשים בכפוף להמלצה רפואית.

בחברה מתקיימת תוכנית ייחודית לשילובם של אנשים על הרצף האוטיסטי בבתי המלאכה. על מנת לשלבם באופן מיטבי, ביצענו התאמות בטיחות לציוד העבודה ולמכונות כדי למנוע פגיעה מציוד מסכן חיים, מינינו חונכים מקצועיים המספקים תיווך וליווי מקצועי וחברתי צמוד, והטמענו שיגרות עבודה מותאמות.

נתוני הגיוון בחברת החשמל - שנת 2022 במספרים:

טבלה 14: מספר ושיעור עובדות/ים מקבוצות בתת תעסוקה בשנת 2022 - ויעד לשנת 2023

	מתוך כלל החברה		אחוז מכלל ההנהלה הבכירה	יעד רב שנתי לכוח העבודה לשנת 2023
	כמות	אחוז		
יוצאי אתיופיה	343	3.2%	0.1%	לפחות כשיעורם באוכלוסייה
חרדים	197	1.8%	- - -	3%
ערבים	497	4.9%	1.5%	5%
עובדות/ים עם מוגבלויות	481	4.4%	- - -	5%
עובדות/ים מעל גיל 60	1181	10.5%	27%	- - -

טבלה 15: עובדים מקבוצות בתת תעסוקה שנקלטו בחברה בשנת 2022

	עובדים שנקלטו השנה	אחוז מקרב כל העובדים שנקלטו השנה
יוצאי אתיופיה	33	5.2%
חרדים	23	3.6%
ערבים	63	11%
עובדות/ים עם מוגבלויות	32	5%
עובדות/ים מעל גיל 60	4	0.6%

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2202 - תכנון מול ביצוע	סטטוס
שילוב של 18 נשים חרדיות בתוכנית הכשרת הנדסאי חשמל לאוכלוסיות מרקע מגוון	התוכנית הסתיימה ובוגרות התוכנית בתהליך קליטה לחברה בימים אלה (אוגוסט 2023)
איתור 20 מנהלים לתוכנית מנטורינג שפותחה בשיתוף עם ג'וינט ישראל ותוכנית "תעסוקה שווה". במסגרת התוכנית, מנהלים אלה ישמשו כמנטורים עבור אנשים עם מוגבלות עם כניסתם לעולם העבודה	בוצע
פיתוח תוכנית מנטורינג בין-ארגוני, במסגרתו עובדות/ים מהחברה הערבית בחברה יקבלו מנהל מנטור מחברות גדולות במדינה, ומנהלים בחברת החשמל ישמשו כמנטורים לעובדות/ים מארגונים אחרים	הסתיים שלב התכנון. יוצאים לדרך עם התוכנית בשנת 2023 (בעת כתיבת דוח זה).

צעדים ויעדים לשנת 2023
פתיחת מחזור נוסף של תוכנית המנטורינג לתעסוקה, עבור אנשים עם מוגבלויות
17% מסך גיוסי העובדים בשנת 2023 יהיו מאוכלוסיות בתת-ייצוג בתעסוקה
בשנת 2023 יוכנסו מדדי גיוון והכלה נוספים למדדי הביצוע של סמנכ"לים: מדד שיעור נשים בתפקידי ניהול, ומדד שילוב עובדים מאוכלוסיות מגוונות

קידום שוויון מגדרי

חברת החשמל שמה על סדר היום הציבורי את נושא שילוב וקידום נשים לצד שמירה על שוויון מגדרי, המאפשר מתן הזדמנויות שוות לנשים ולגברים. בנוסף על המחוייבות החוקית, העשייה בתחום קידום הנשים בחברה נובעת מתוך מחויבותנו הערכית ומתוך הצידוק העסקי, שכן ברור לנו כי ארגון המקצה משאבים לתחום זה מרוויח עובדות ועובדים שבעי רצון, ומקדם סביבת עבודה טובה, מגוונת ובריאה יותר.

מאז שנת 2017 פועלת בחברה יחידה ייעודית לתחום השוויון המגדרי בחטיבת משאבי אנוש. חזון היחידה הינו לייצר מציאות ארגונית בה עומדות בפני גברים ונשים הזדמנויות שוות למיצוי הפוטנציאל האישי והארגוני שלהם. יחידת השוויון המגדרי שמה לה למטרה להטמיע את הנושא בחשיבה, בתרבות הארגונית ובעשייה היומיומית, ולנסח זאת כתפיסת עולם עסקית, כאשר קידום השוויון המגדרי משמש מנוף להנעת השינוי הארגוני הכולל בחברת החשמל.

במסגרת זו פועלת הממונה על שוויון מגדרי לקידום הנושא בחברה, בשישה רבדים עיקריים: גיבוש המדיניות ויישומה; קידום נשים לתפקידים בכירים; אקלים ארגוני; שילוב נשים בתפקידי שטח וטכנולוגיה; קידום גמישות תעסוקתית, והשתלבות במיזמים קהילתיים במטרה להרחיב את מעגלי ההשפעה.

שוויון מגדרי בחברת החשמל - שנת 2022 במספרים

הדירקטוריון:

נכון ל-31 בדצמבר 2022 כיהנו בדירקטוריון 7 חברים:

מתוכם 3 נשים (43%),

וזאת בהשוואה לנתוני 31 בדצמבר 2021, אז כיהנו בדירקטוריון 11 חברים ומתוכם 3 נשים (27% נשים).

נשים בחברה:

21.6% נשים בחברה

(לעומת 21% נשים בשנת 2021).

74% מהעובדות מועסקות במקצועות ליבה ובמקצועות תומכי ליבה[49]

(לעומת 68% מהעובדות בשנת 2021). בקרב הגברים 89% מועסקים במקצועות אלה

175 עובדות חדשות נקלטו בחברה, והן מהוות 30% מתוך 574 עובדות/ים שגוייסו לחברה

(לעומת 31% ב-2021)

50.8% מתוכן נקלטו לעיסוקי ליבה ותומכי ליבה (לעומת 40% ב-2021)

מתוך סך הקליטה לעיסוקי ליבה ותומך ליבה (נשים וגברים גם יחד) **20% שנקלטו הן נשים.**

נשים בדרגי ניהול:

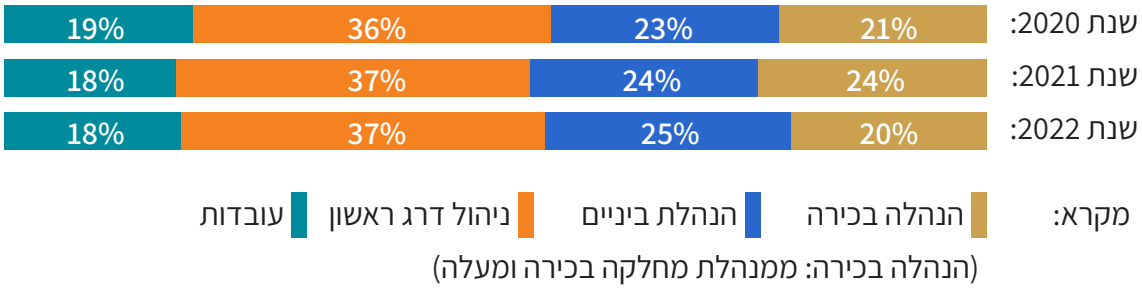
24% נשים מנהלות מסך המנהלות/ים בדרגי הניהול השונים

(לעומת 21% בשנת 2021)

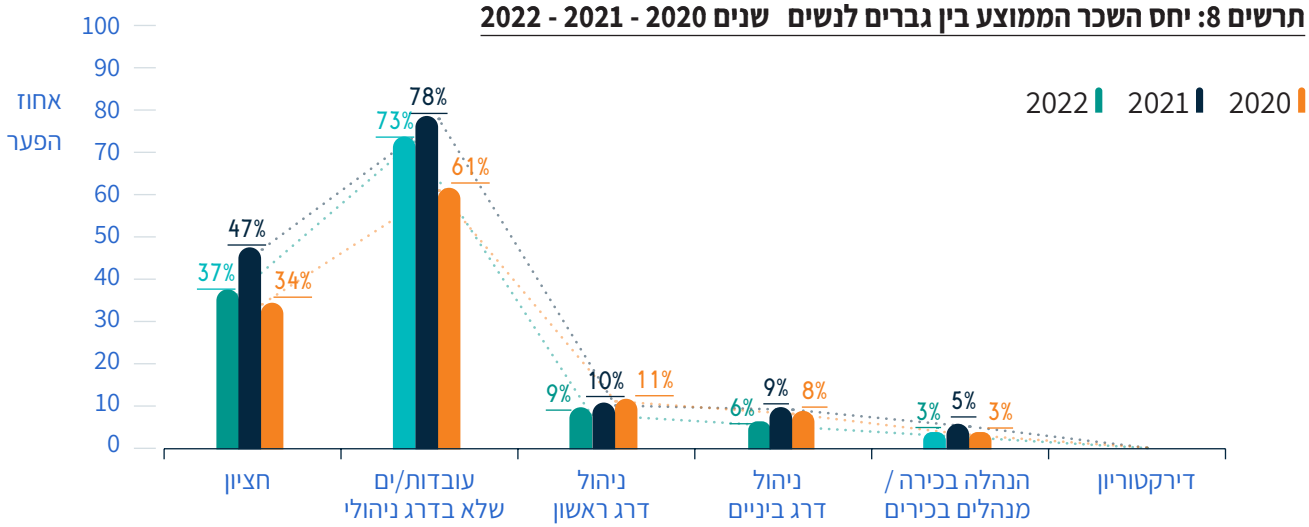
3 מנהלות בכירות נקלטו בשנת 2022

49 עיסוקי ליבה ותומכי ליבה נחשבים לעיסוקים בעלי פוטנציאל לאופק תעסוקתי וקידומי. עיסוקי ליבה כוללים תחומי שטח ומקצועות ייחודיים לחברת החשמל, כגון פועלי רשת, עבודות בתחומי ייצור והקמה, עיסוקי דאטה, אנליטיקה, משאבי אנוש, תכנון ועוד.

תרשים 7: שיעור הנשים בדרגים השונים בחברת החשמל בשנים 2020-2022



תרשים 8: יחס השכר הממוצע בין גברים לנשים שנים 2020 - 2021 - 2022



בתרשים שלעיל מוצג הפער בין שכר גברים לשכר נשים לפי דרג[50]. ז"א: השיעור בו השכר הממוצע של גברים גבוה מהשכר הממוצע של נשים. לדוגמא בדרג "ניהול דרג ראשון" בשנת 2021 ממוצע שכר הגברים היה גבוה ב10% מממוצע שכר הנשים, ובשנת 2022 הפער הצטמצם ל-9%.

העלייה בפער השכר הממוצע בין גברים לנשים שלא בדרג הניהולי, בין השנים 2020 ל-2021, נובעת מכך שבתקופת מגפת הקורונה נדרשה החברה לשמור מצד אחד על רצף תפעולי, ומנגד - לשמור על בריאות העובדות/ים. כתוצאה מכך, קבוצות הפועלים (גברים) נאלצו לשנות את סדרי העבודה וקיבלו תוספות שכר בשל כך. זאת, בעוד שהנשים המשיכו לעבוד ללא שינוי כיוון שרובן לא בתפקידי שטח, דבר שבא לידי ביטוי בשכר. בנוסף, בתקופה זו נקלטו בחברה יותר נשים מגברים, לצורך איוש תפקידים מנהליים (בהם טווח השכר נמוך יותר, לרבות גובה השכר של עובד חדש, כגון - במוקדי שירות הלקוחות הטלפוניים).

הירידה בפער השכר הממוצע בין גברים לנשים שלא בדרג הניהולי בין השנים 2021 ל-2022, נובעת מכך שניכר גידול בשכר של נשים בשיעור גבוה מזה של גברים - עובדה הנובעת בין היתר מחזרה למעגל עבודה מלא לאחר תקופת הקורונה בשנת 2021. יחד עם זאת, ניתן לראות כי פערי השכר בין גברים לנשים לא חזרו לרמתם המקורית טרום תקופת הקורונה, וזאת עקב תנופת עשייה נוספת משמעותית שבה נמצאת החברה לאור הרפורמה וביצוע פרויקטים רבים וחדשים של תשתיות (כגון בניית תחמ"שים), המאופיינים בעבודות מיוחדות המבוצעות ברובן המכריע על ידי פועלים (גברים), המזכות אותם בתוספות שכר.

50 פער השכר המוצג באחוזים, חושב כשכר ברוטו שנתי ממוצע לגבר, חלקי שכר ברוטו שנתי ממוצע לאישה בכל מדרג פחות 1. הבדיקה נעשתה על שכר הברוטו של כ-9,900 מעובדי החברה לשנת 2022 (הבדיקה הינה בגין עובדים שעבדו במהלך השנה כולה)

כחברה ממשלתית, שכר הבסיס המבוסס-דרגות בחברת החשמל זהה עבור עובדות ועובדים. עם זאת, פערי השכר המוצגים לעיל, מדגימים פער משמעותי במיוחד עבור עובדות/ים שאינם בדרג הניהולי. פערים אלה נגזרים בעיקרם מאופיים של תפקידים אלה בתחומי הליבה בחברה. לעובדי שטח ועובדי כפיים, שרובם המכריע גברים, משולמים - מתוקף תפקידם - בנוסף לשכר הבסיס, גם תוספת שכר בגין עבודה במשמרות, ותשלומים שונים עבור עבודות מיוחדות הכוללות תוספת סיכון ועבודת שטח.
מתוך הבנת החשיבות של מתן מענה לפערי השכר ולקידום ייצוג נשים בחברת החשמל, נקטה החברה שורה של מהלכים במהלך 2021 שנתנו מענה נקודתי ורוחבי לסוגיית ייצוג הנשים בחברה, וסייעו לירידה בפערי השכר בקרב עובדים שאינם בדרג ניהולי, ובשכר החציוני. עם זאת, פערים אלה עדיין משמעותיים, והחברה ממשיכה במאמציה להקטינם באמצעות המשך יישום מהלכים אלה. החל משנת 2022 מפרסמת החברה אחת לשנה דוח בנושא פערי שכר מגדריים ומוסרת לעובדים הודעה אישית בנושא, בהתאם להוראות תיקון 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד.

גיבוש מדיניות מעודדת ייצוג נשים, ויישומה

חברת החשמל מקיימת את המהלכים הבאים במטרה לעודד את הגדלת הייצוג הנשי בחברה:

- דיווח תקופתי אודות מהלכים ונתונים בנושא ייצוג וקידום נשי בחברה; קביעת יעדי ייצוג נשי ומדידה שוטפת של עמידה ביעדים.
- גיוס "ממוקד מגדר" הכולל פרסום המשרות באתר החברה בלשון נקבה.
- קביעת תוכנית רב שנתית לגיוס "ממוקד מגדר" בחלוקה לחטיבות בחברה.
- שילוב יחידת השוויון המגדרי ותכנים רלוונטיים במגוון קורסים והכשרות.
- מיסוד נציגות נשית בהליכי מכרזים, במטרה להבטיח צמצום הטיות מגדריות במכרזים.
- נושא השוויון המגדרי הוגדר כאחד מערכי החברה במסגרת הקוד האתי, ובא לידי ביטוי בפעילות הטמעת האתיקה הנגזרת מכך.

קידום נשים בדרגי ניהול

- איתור נשים פוטנציאליות בחטיבות השונות ועידודן להגיש מועמדות למכרזים, כולל ליווי והכנה ככל שנדרש.
- התכנסות פורום "פנומנה" - פורום חד שנתי בהשתתפות כ-80 מנהלות מחלקה ומעלה, שמטרתו הקניית כלים להתפתחות אישית וקידום סביבת עבודה המעודדת השתלבות וקידום נשים בכלל המקצועות בחברה.
- שולחנות עגולים - עידוד שיח מגדרי באמצעות מפגשים בלתי אמצעיים עם עובדות ומנהלות, בהובלת נציגת נשים חטיבתית.

פעילויות הכשרה ייעודיות לנשים

- **תוכנית "תנופה"** - מטרת התוכנית הינה להכשיר עובדות המגיעות ממגוון רקעים, דרגים ושנות וותק, לתפקידי ניהול. זאת באמצעות עידוד לחשיבה חדשנית ומצוינות, חיזוק המחוברות לארגון, פיתוח יכולות אישיות ומקצועיות ומתן כלים לקידום קריירה. התוכנית התקיימה לראשונה בשנת 2022 בהשתתפות 20 עובדות.
- **פרויקט "לכתוב את עצמך" להכשרת נשים כבלוגריות** - סדנה מקצועית המספקת כלים לכתיבת בלוג עבור עובדות החברה העוסקות בתפקידי ליבה הנדסאיים וטכנולוגיים. המשתתפות בוגרות הפרויקט מפרסמות ברשתות החברתיות בלוגים ופוסטים הנוגעים לסיפורן האישי, לאתגרים ולמסלולי הקריירה שלהן. כך הן הופכות לשגרירות החברה, ומסייעות במיצוב חברת החשמל כחברה פורצת דרך בקידום נשים במקצועות הטכנולוגיים.

שילוב נשים בתפקידי שטח וטכנולוגיה

- **תוכנית להכשרת נשים מרקע מגוון** - בשנת 2022 נפתח קורס ללימודי הנדסאיות חשמל לנשים חרדיות בירושלים, בתוכנית משתתפות 18 נשים סטודנטיות להנדסאות חשמל, והן עתידות להשתלב בתפקידי ליבה בחברה. זוהי הכשרה ראשונה של נשים חרדיות להנדסאות חשמל במשק.
בנוסף, נפתח קורס הנדסאיות חשמל בכרמיאל המיועד לנשים ממרחב הצפון. 34 נשים השתתפו בשני הקורסים. במסגרת התוכנית, לבוגרות שהשלימו את לימודיהן בהצלחה מובטחת השמה בעיסוקי הליבה בחברה. התוכנית הינה פרי יוזמה משותפת של חברת החשמל ומספר ארגונים חברתיים העוסקים בהכשרה מקצועית ובהשמה מגוונת.
- **ביצוע גיוס ממוקד למקצועות השטח והטכנולוגיה** - עבודה שוטפת של מרכז הגיוס עם הנהלת החטיבות, במטרה להגביר את הגיוס והייצוג הנשי במקצועות הליבה השונים. בשנת 2022 הוכשרו לראשונה שתי נשים לתפקיד מפעילות כטב"מ (כלי טיס בלתי מאויש), והן בין הבודדות בארץ שמחזיקות בהסמכה כזאת.
- **הפקת סרטונים קצרים בנושא "נשים בתפקידי שטח"** - אגף תקשורת ודוברות בחברה הפיק סרטונים המתעדים עובדות העוסקות בתפקידים ייחודים, לרבות האתגרים עמם הן מתמודדות והכישורים והיכולות הנדרשים מהן למילוי תפקידן.

יצירת אקלים ותרבות ארגונית המקדמים שוויון מגדרי

מתוך ההבנה כי לצד עידוד, הכשרה וקידום נשים יש לפעול ליצירת אקלים ותרבות ארגונית המקדמים שוויון מגדרי, ננקטו בחברה שורה של מהלכים, ביניהם:

- מאבק בתופעת האלימות במשפחה - חברת החשמל מפעילה מזה מספר שנים תוכנית ייחודית הכוללת מעטפת עבור העובדות/ים לטיפול באלימות במשפחה, לרבות זיהוי וסיוע במקרי אלימות. בשנת 2022 ציינה יחידת השוויון המגדרי את יום המאבק באלימות נגד נשים דרך הצבת המיצג האומנותי "איננה עוד", במספר אתרים של החברה ברחבי הארץ.
- מניעת הטרדה מינית והתנכלות - אנו פועלים להבטיח סביבת עבודה מכבדת, בטוחה ונטולת כל סוג של הטרדה. קיים נוהל "מניעה וטיפול בהטרדה מינית ובהתנכלות" מס' 08-02-04 ותקנון בנושא המפורסם לעובדים בפורטל הפנימי ועל לוחות המודעות באתרי החברה. לרשות העובדים עומד "קו חם" אליו ניתן להפנות תלונות כלליות לרבות בנוגע להטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני, כאשר כל תלונה מועברת לביקורת הפנימית ומשם מנותבת לממונה על השוויון המגדרי בתפקידה כממונה על מניעת הטרדה מינית (להלן: "הממונה"). ניתן לפנות גם ישירות לממונה, או לחברי הוועדות המרחביות למניעת הטרדה מינית, אשר פרטי הקשר עימם מפורסמים גם הם בפורטל הפנימי ועל לוחות המודעות באתרי החברה. כל התלונות מרוכזות אצל הממונה ומנותבות על ידה לבדיקה ולטיפול הוועדות. כמו כן, נמסר דיווח שנתי לדירקטוריון.
- ציון מועדים/אירועים בעלי אפיון מגדרי - במהלך חודש אוקטובר, חודש המודעות לסרטן השד, נערך כנס בריאות ארצי בשיתוף הממונה על קידום הבריאות ונציגות העובדים. בכנס נערכו פעילויות וסדנאות העשרה לעובדות החברה, ובמקביל הושק קמפיין ייעודי ברשתות החברתיות, שמטרתו להעלות מודעות לחשיבות שבגילוי מוקדם ולעודד אורח חיים בריא.

קידום גמישות תעסוקתית ואיזון חיים - עבודה

חברת החשמל תומכת באיזון הדרוש עבור עובדיה בין שעות העבודה לשעות הפנאי, ומכירה בחשיבותו לרווחה הנפשית והפיזית של העובדות/ים ולתרומה של איזון חיים-עבודה לקידום סביבת עבודה שוויונית לגברים ונשים. לאור זאת אנו מאפשרים סיום עבודה בשעה מוקדמת יום בשבוע, הקלות במסגרת הגדרת משרת הורה וחזרה מדורגת מחופשת הורות, להורים המעוניינים בכך. בנוסף, החברה משתתפת בעלויות מעונות יום לילדי העובדות/ים.

בשנת 2022 התקיימו מספר מהלכים לקידום האיזון בין חיים ועבודה, לרבות:

- סיום פיילוט "חזרה הדרגתית לעבודה מתקופת הורות ולידה". בשנת 2021 יצאה לדרך תוכנית ניסיונית, במסגרתה יכלו עובדות/ים לחזור בהדרגה מתקופת לידה והורות לעבודה, לחוות "נחיתה רכה" יותר במקום העבודה, וליהנות מהאפשרות לבלות זמן עם הרך הנולד. זאת לצד המשך השתכרות ומיצוי הפוטנציאל התעסוקתי על פי מודל ייחודי שגובש. בשנת 2022 הפיילוט הגיע לסיומו המוצלח, והמהלך הפך להוראה המאפשרת לעובדות/ים מורשים לעבוד מהבית, בהתאם לצרכי העבודה, בהיקף של יומיים בשבוע, במידה ותחום עיסוקם מאפשר זאת.

פלטפורמת "ZOOM למשפחה"

התקיימו 3 הרצאות העשרה בפלטפורמת "זום" עבור עובדי/ות החברה ובני משפחותיהם.

קידום מודל עבודה היברידי

בהתאם להסכם תקדימי שגובש בין החברה לועד העובדים, עובדי ועובדות החברה המעוניינים בכך מורשים לעבוד מהבית בהיקף של יומיים בשבוע, במידה ותחום עיסוקם מאפשר זאת.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2202 - תכנון מול ביצוע	סטטוס
המשך שילוב יחידת לימוד בנושא "שוויון מגדרי" בקורסים ניהוליים בחברה	בוצע
המשך הכשרות ריענון של צוות נציגות נשים במכרזים	בוצע
פתיחת קורסים מקצועיים בתחומי חשמל ייעודיים לנשים, במטרה לקלוט את החניכות שיסיימו את הקורסים בהצלחה לעבודה בחברת החשמל	בוצע
תוכנית הכשרה ייעודית לנשים חרדיות תיפתח במרכז החרדי להכשרה מקצועית בירושלים, ותכלול 18 סטודנטיות במסלול לימודי הנדסאות חשמל. עם סיום הלימודים, הן צפויות להיקלט בחברת החשמל לתפקידים מקצועיים המותאמים למגזר החרדי (מרץ 2022)	התוכנית לנשים חרדיות נפתחה במרץ 2022
קורס הנדסאיות חשמל לנשים בשיתוף עמותת "עתידים" ואורט בראודה	קורס הנדסאיות חשמל נפתח בנובמבר 2022
גיוס נשים לתפקידי ליבה ושטח, לרבות פיילוט ב-2022 בשיתוף פיקוד העורף לקליטת לוחמות משוחררות לתפקידי רשת	בוצע פיילוט, נקלטו 2 נשים
התנעת סדנת תמיכה לעובדים שהינם אבות לילדים קטנים בנושאי איזון בית-עבודה	מתוכנן להתבצע במהלך 2023
תוכנית למימוש היעד של חיזוק שדרת הניהול הנשית והגברת שיעור הנשים בתפקידי ניהול בחברה	ב-2023, עת כתיבת דוח זה, מבוצע תהליך לקביעת יעדים רב שנתיים מעודכנים עד שנת 2030 שידווחו בדוח הבא

צעדים ויעדים לשנת 2023
הדרכות בנושא מניעת הטרדה מינית – בשנת 2023 תתקיים פעילות הסברה נרחבת בפורמט חווייתי ואינטראקטיבי. בשנים 2023-2024 מתוכננות 120 הדרכות לכלל העובדים

בטיחות וגהות בחברת החשמל

הדרכות בטיחות:

5,600 עובדי כפיים
עברו הדרכות בטיחות פיזיות בשנת 2022
(כ-95% מכלל עובדי הכפיים בחברה)

8,552 עובדים
ביצעו הדרכה באמצעות לומדות
מתוכם 6,003 עובדים ביצעו לומדות
ייעודיות (הקשורות ישירות לעיסוק)

הדרכות בטיחות הועברו ל:

כ-1,500 קבלנים

7,414	1,564	6%
ביקורים של ממוני בטיחות באתרים השונים	**אירועי "כמעט תאונה" בחברה** (עמידה של 200% ביעד השנתי)	**עלייה במספר הדיווחים** (ביחס לשנת 2021)

חברת החשמל רואה בשמירה על בטיחות ובריאות העובדות/ים ערך עליון ומדד הכרחי להצלחתה. לאור זאת, היא יוזמת ומעדכנת באופן שוטף את תוכניות הבטיחות שלה, ופועלת לקידום והטמעת תרבות הבטיחות בחברה. כחלק מהצבת הבטיחות בראש סדר היום של החברה, הוגדר נושא הבטיחות כמדד במודל התגמול של החברה.

פעילות יחידת הבטיחות נגזרת מדינים, תקנות, נהלים והוראות, ומנוהלת באמצעות מערכת ממוחשבת לניהול הבטיחות. המערכת מתעדת את אירועי הבטיחות, ביקורי ממונים, תוכניות בטיחות לאתרים, גיהות תעסוקתית, ניהולי סיכונים, כמעט תאונה, קבלנים (הדרכות, אירועים, ביקורים), ועדות בטיחות ונתונים סטטיסטיים. המידע במערכת מתייחס לכלל אתרי החברה. המערכת אף מסייעת בניהול ומעקב אחר עמידה בדרישות רגולטוריות.

לחברה מסמך "מדיניות הבטיחות, הגהות והבריאות התעסוקתית של חברת החשמל", אשר נחתם בשנת 2017. מדיניות זו מגדירה את גישת החברה לנושא תוך מיקוד ברכיבים: תפיסת הבטיחות, מנהיגות ותרבות ארגונית, מחויבות הנהלה, קווים מנחים לניהול, מנגנוני בקרה ושיפור, מענה מלא לדרישות הרגולציה ושקיפות, והקצאת משאבים לניהול הנושא. מסמך זה מבטא את מחויבות ההנהלה, ובראשה המנכ"ל, לנושא הבטיחות ומהווה מסגרת שלפיה נקבעות מטרות התוכנית לניהול הבטיחות בחברה, תוך מיקוד בשתי גישות:

1. **הגישה הפרואקטיבית-מניעתית:** תהליך מובנה ושיטתי של ניהול סיכונים ועידוד תרבות דיווח, במטרה להפחית סיכונים לתאונות ברמת הארגון וברמת הפרט.
2. **הגישה הריאקטיבית:** ביצוע תחקירי עומק של אירועי בטיחות, תאונות עבודה ומחלות תעסוקתיות, במטרה להפיק לקחים חוצי ארגון ולנקוט בפעולות מתקנות.

בסוף שנת 2020 הוגדרו בחברה יעדי מנכ"ל לטווח הקצר ויעדים אסטרטגיים לטווח הארוך בנושא הבטיחות.
היעדים כוללים:
- שאיפה לאפס תאונות דרכים ותאונות עבודה בחברה.
- השגת יעדי צמצום במספר התאונות מדי שנה (95% מהממוצע החמש-שנתי של מדדי הבטיחות).
- הטמעת תרבות של בטיחות פרואקטיבית.

לקראת סוף שנת 2020 נכנסו לתוקפם שני נוהלי חברה חדשים, המגדירים את אופן ארגון הבטיחות והגהות בחברת החשמל ומפרטים את תפקיד ממונה הבטיחות:
- נוהל ארגון הבטיחות בחברה והכנת תוכנית לניהול בטיחות.
- נוהל ניהול סיכונים לעבודה (בטיחות וגהות) שמוטמע כעת בחטיבת הייצור וייכנס לכל חטיבות החברה.

יחידת הבטיחות פועלת על פי תוכנית ומדיניות הבטיחות "תורת ניהול הבטיחות", שמוטמעת בכל רבדי החברה. בשנת 2021 החברה עברה תהליך התעדה (Certification) לתקן לניהול מערכת בטיחות ובריאות תעסוקתית (ISO 45001). חלק מיחידות החברה הותעדו בתקן זה, לדוגמה: חטיבת הפרויקטים.

הוראות בטיחות ונהלים פנימיים שגובשו בחברה, כוללים שורה של הוראות בטיחות בנושאים שונים, כגון:
- נוהל ארגון הבטיחות בחברה והכנת תוכנית לניהול הבטיחות.
- הוראות בטיחות לעבודה במסדרי מתח בתחנות הכוח במחוזות ובתחנות משנה – על כל סוגי רמות המתחים.
- הוראות בטיחות לניטול ידני.
- הוראות בטיחות לעבודות בחומרים מסוכנים.
- הוראות בטיחות בתפעול, תחזוקה ושינוע חומרים.
- הוראות בטיחות להובלה/אחסון חומרים.
- הוראות בטיחות לעבודה בתחנות ומתקני החברה.
- גהות תעסוקתית.

בהתאם לתקנות ארגון הפיקוח על העבודה (תוכנית לניהול הבטיחות, תשע"ג-2013), נדרש קיומה של תוכנית שיטתית פרואקטיבית לניהול הבטיחות במקום העבודה.

בשנת 2022 הוכנו ונחתמו 48 תוכניות לניהול הבטיחות בחטיבות/ אגפי החברה השונים.

מערך בקרת הבטיחות

ועדות הבטיחות

במסגרת מערך הבקרה על תחום הבטיחות, מפעילה חברת החשמל מספר ועדות בהרכבים שונים לניטור, פיתוח ושמירה על בטיחות ותרבות הבטיחות בחברת החשמל. הוועדות פועלות בהתאם לחוק ומתכנסות לפחות 8 פעמים בשנה, ופעילותן מפורטת ומתועדת במודול ועדות בטיחות במערכת ממוחשבת לניהול הבטיחות.
לצד זאת, מפעילה חברת החשמל מערך ניטור ביצועים ומדידה של החשיפה התעסוקתית של העובדות/ים לגורמים מזיקים, באמצעות סוגי בדיקות שונים - לרבות דגימה אישית, דגימת שטח ומשטח. החברה נוקטת פעולות אקטיביות על מנת להקטין את הסיכונים, ובהתאם לחריגות שמתגלות בניטור ובחשיפות העובדים, חברת החשמל מנפיקה פנקסי בריאות לעובדים, פועלת להפחתת הסיכון באמצעים טכנולוגיים, הוראות בטיחות והקניית תרבות של מניעה והפחתה. במקביל להנפקת פנקסי בריאות מבצעת חברת החשמל מעקב בדיקות רפואיות, ובאמצעות הניטורים פועלת לגילוי וזיהוי הסיכון בסביבת העבודה – זיהוי של הגורם המזיק, והפרדתו משאר החומרים במקום העבודה.

בשנת 2022 בוצעו ניטורים לרתכים והתגלו חריגות במתכות כבדות כמו מנגן, ניקל, כרום. בהתאם לכך חוייבו כל הרתכים בחברה להשתמש במסיכות ריתוך עם אוויר מאולץ (ערכות כאלה נרכשו עבור כלל הרתכים בחברה) לכל סוגי הריתוך. כמו כן, ועדה טכנית מרכזית פעלה להכניס לשימוש אלקטרודות דלות מנגן.
יחידת הבטיחות, בשיתוף מחלקת ניטור סביבתי ורופא החברה, מקדמים:

- הכרה וזיהוי הסיכון בסביבת העבודה – זיהוי של הגורם המזיק והפרדתו משאר החומרים במקום העבודה.
- הכרת הסיכון הפוטנציאלי – הכרת תכונות הגורם המזיק, רעילותו, מצבו הפיזיקלי באוויר, דרכי חדירתו לגוף האדם, השפעת התהליך על פיזור החומר בסביבה והאפשרות לאינטראקציה בין החומר לחומרים אחרים.
- ניטור סביבתי - מדידת ריכוז החומר באוויר.
- ניטור ביולוגי – מערך מדידה ובקרה של חומרים בנוזלי הגוף ורקמותיו.
- הערכת חשיפה – שקלול כל הנתונים, כולל תנאים המגדילים או מקטינים את עוצמת החשיפה (מאמץ גופני, חשיפה למספר גורמים בו זמנית, תנאים סביבתיים וכו').

כמו כן מתקיים מערך של בדיקות סביבתיות-תעסוקתיות, הכולל ביצוע סקרים מקדימים ופעולות ניטור של גורמים מזיקים למדידת ריכוזם באוויר. הבדיקות מתבצעות על ידי סוקר ממעבדה מוסמכת לביצוע בדיקות סביבתיות-תעסוקתיות, בתדירות ובהיקף הקבועים בחוק.

מדדי הבטיחות

על מנת לבקר ולנהל את העמידה ביעדי המנכ"ל לתחום הבטיחות, קבעה החברה שורה של יעדים[51] ומדדים הנמדדים באופן רבעוני ושנתי. מדדי החברה העיקריים:

- שיעור תאונות (מספר תאונות ל-100,000 שעות);
- חומרת התאונות;
- ממוצע ימי היעדרות לתאונה;
- הפסד שעות/ ימי עבודה.

בנוסף, נקבעו יעדי בטיחות אישיים לעובדי החברה: דיווח באפליקציה ייעודית של מערכת ניהול הבטיחות על אירועי כמעט תאונה (נדרשים לפחות 5 דיווחי "כמעט תאונה" בשנת 2022, ביחס לכל תאונה בתקופה המקבילה בשנת 2021), מטלות ניהול סיכוני הבטיחות, וטיפול בממצאים מביקורי בטיחות.

---

51 היעדים נקבעים על פי ממוצע של ביצועים לכל מדד ב-5 שנים קודמות, בשאיפה לעמידה ביעד של 95% ("רמה טובה") מהממוצע החמש שנתי של המדד. היעדים משקללים את מספר התאונות אל מול מספר שעות העבודה שהושקעו, מספר ממוני בטיחות לכל 100 עובדות/ים, אחוז נאמני בטיחות וכו'.

ממוני ונאמני בטיחות

הפעלת 38 ממוני וממונות בטיחות - על פי חוק ארגון הפיקוח על העבודה, מחויבת חברת החשמל בהעסקת ממונה על הבטיחות. מספר הממונים, השמתם ואופן הפעלתם, נקבעים על פי היקף הפעילות הנדרש והחזוי. בחטיבות הקו מופעלים 34 ממונים (בחטיבות ייצור ואנרגיה, פרויקטים הנדסיים, שירותי רשת ולוגיסטיקה), ובמטה הבטיחות מופעלים 3 ממונים באגפי מנהלה, וממונה נוסף האחראי על תחום מטה ושירות במספר חטיבות (תקשוב, משאבי אנוש, פרויקטים הנדסיים וייצור).
הממונים על הבטיחות, שמחויבים להשתתף בשמונה ימי כשירות בשנה, מבצעים את תפקידם בהתאם ל-19 סעיפים בחוק ארגון הפיקוח על העבודה, ועורכים ביקורים באתרים השונים של החברה - במטרה לשמור על רמת בטיחות גבוהה של עובדי החברה, לזהות ליקויי בטיחות ולתקנם תוך זמן קצר. הביקורות נעשות בהתאם לתוכנית עבודה שנתית, ובמהלכן נבחנים היבטים של סביבת העבודה, שימוש בכלים וציוד, ציוד מגן אישי ותהליכי עבודה, חומ"ס (חומרים מסוכנים), שילוט, ניהול סיכונים, מתן הדרכות לעובדי חברה וקבלנים, מעקב בדיקות רפואיות ובדיקות סביבתיות ועוד. כמו כן, מתקיים מעקב שוטף אחר אופן הטיפול בליקויים, לרבות הפעלת התראות אוטומטיות למנהלים - בהתאם ללו"ז שנקבע לטיפול - המבוצעות באמצעות מערכת ממוחשבת לניהול הבטיחות.
ביקורות אלה מעלות שני סוגי ממצאים:

- **ממצאים לשיפור:** ליקויים בתהליכי עבודה ואיתור מפגעים בסביבת העבודה, התנהגות לא בטיחותית והפרה של הוראות בטיחות על ידי עובדות/ים.
- **ממצאים לשימור:** שימור התנהגות בטיחותית, שמירה על הסביבה ותהליכי עבודה נכונים בזמן העבודה.

במהלך שנת 2022 בוצעו 7,414 ביקורים של ממוני הבטיחות באתרים השונים,
במהלכם נמצאו 4,267 ממצאים לשיפור, ובמקביל נמצאו 16,110 ממצאים לשימור.
בהמשך לכך, הושלם הטיפול ב-97.8% מהממצאים והליקויים שאותרו.

הפעלת 350 נאמני בטיחות - לשם יצירת תרבות של בטיחות, מניעה וצמצום של תאונות עבודה, ולשם יצירת תחרותיות והישגיות בתחום הבטיחות - מונו בחברה נאמני בטיחות הפועלים בהתאם למתווה שהוצג בטקס השקת נאמני בטיחות ב-2019. נאמן בטיחות מחזיק בתוכנית ניהול הבטיחות של המחלקה, ויסייע ליישומה בקרב המנהלים והעובדים, בין היתר במתן דגשים בטיחותיים בפתיחת יום עבודה, סיורי בקרת בטיחות (חודשיים עם צוות עובדים, ורבעוניים עם מנהל המחלקה), הפקת דוחות סיור, השתתפות בניתוח סיכונים ועדכון אמצעי בקרה למניעתם, מעקב אחר הסמכות והדרכות בתחום הבטיחות במחלקה, ודיווח ועידוד-דיווח על מקרי כמעט תאונה.

הדרכות בתחום הבטיחות

מדי שנה עובדי/ות כפיים נדרשים לערוך ריענון בטיחות שנתי על ידי ממוני הבטיחות בחברה.
בשנת 2022 בוצעו הדרכות בטיחות ל-5,660 עובדי כפיים (כ-95% מכלל עובדי הכפיים בחברה) באמצעות הדרכות פרונטליות של ממוני הבטיחות. כמו כן, 8,552 עובדים ביצעו הדרכה באמצעות לומדות, מתוכם 6,003 עובדים הודרכו באמצעות לומדות ייעודיות לחטיבות ואגפים, הקשורות ישירות לעיסוק בהתאם לסיכונים בעבודה (כולל ביצוע מבחן מקוון). משך ההדרכה - 4 שעות לעובד.

כמו כן, כניסת עובדי קבלן לאתרי החברה מותרת רק לאחר שהשלימו הדרכת בטיחות. מדי שנה מודרכים על ידי ממוני חטיבת הבטיחות כ-1,500 קבלנים העובדים בחצרות חברת החשמל. יחידת הבטיחות השיקה "מודול תיקי קבלן" שבו מבוצע תיאום הדרכה עם ממונה הבטיחות והמפקח, כאשר לתוך המודול הזה מכניסים מראש את כל מסמכי הקבלן הנדרשים ומתעדים את ההדרכה שהתקיימה.

יוזמות לשמירה על הבטיחות בחברת החשמל

1. תוכנית לניהול בטיחות והפחתת סיכוני בטיחות

משנת 2020 קיימת בחברת החשמל תוכנית מקיפה לניהול בטיחות והפחתת סיכונים בכלל החברה, שאושרה בוועדת הבטיחות העליונה בנוכחות המנכ"ל. בשנת 2021 עודכנה תוכנית העבודה לניהול הסיכונים, מתוך מטרה לשנות את תפיסת תחום הבטיחות בחברה ולהטמיע אותו כמבוסס על העקרונות הבאים:

- מערך נתונים ודיגיטציה לייעול ושיפור הדיווח, הניטור, איסוף מידע וניתוחו באופן שיאפשר הפקת לקחים מהירה.
- שליטה בסיכונים על בסיס עקרון "הפחתתם לרמה קבילה"[52].
- תפיסת הבטיחות כרכיב חיוני לפעילות העסקית.
- גישה מערכתית - ניהול התחום באופן מרוכז ואחיד עבור כלל החטיבות בחברה, תוך שילוב של מנהיגות, עקרונות ארגון לומד, המשכיות וחזרתיות, שקיפות והגברת מודעות.

2. עידוד תרבות של מצוינות בבטיחות

מטרת תוכנית עידוד מצוינות בבטיחות היא להפחית ולמנוע תאונות עבודה באמצעות חיזוק תרבות הבטיחות בכל דרגי החברה. במהלך שנת 2022 עדכנה יחידת הבטיחות את התוכנית הכוללת לעידוד המצוינות בבטיחות, ובמהלך השנה נערכו טקסי הוקרה לכ-350 נאמני הבטיחות של החברה. זאת, בנוסף לפרסי גביע המנכ"ל והסמנכ"ל לבטיחות, המוענקים מדי שנה לשלושה אגפים שהצטיינו בבטיחות.

בנוסף, קיימה יחידת הבטיחות כנס "מנהיגות בבטיחות", בהשתתפות כלל הדרג הניהולי של החברה וכן שותפים רלוונטיים מחברות מובילות במשק הישראלי.

כחלק מהיותה של חברת החשמל "ארגון לומד", בשנת 2022 החל פיילוט "תחקיר דגל", במסגרתו מופקים שחזורים מצולמים של אירועי בטיחות בולטים המופצים לעובדי החברה, בליווי עיקרי התחקיר, המסקנות שבוצעו ודפי מידע.

3. העלאת מודעות העובדים

במהלך השנים 2021-2022 הובילה יחידת הבטיחות קמפיין בטיחות רחב היקף, שמטרתו העלאת המודעות לבטיחות וסיוע לשינוי התנהגותי בקרב עובדי החברה. ומנהליה. מסקר בקרב העובדים שבוצע לפני ואחרי הקמפיין, עלה כי החשיפה לפרסומים הובילה למודעות גבוהה לנושא הבטיחות, וכי יותר עובדים מקפידים על היבטי בטיחות בעבודתם השוטפת.

4. דיווחי "כמעט תאונה"

דיווחי "כמעט תאונה" מהווים נדבך חשוב בתרבות הבטיחות ובמניעת תאונות עבודה. דיווחים אלה נחלקים לשני סוגים – דיווחים על מפגע, ודיווח על ליקוי בתהליך העבודה. חברת החשמל שואפת להגדיל את מספר הדיווחים על ליקויים בתהליך העבודה, במטרה לשפר ולטייב את הוראות העבודה ונוהלי הבטיחות - ובכך להעלות את רמת הבטיחות באופן שיטתי ועקבי. הנהלת החברה פועלת לעידוד דיווחי "כמעט תאונה", ובוועדת הבטיחות העליונה אף נקבע יחס התחלתי לשנת 2022 של 1:5 (נדרשים לפחות 5 דיווחי "כמעט תאונה" בשנת 2022, ביחס לכל תאונה בתקופה המקבילה בשנת 2021).

בשנת 2022 דווח על 1,564 אירועי "כמעט תאונה" בחברה (נתון המהווה עמידה של 200% ביעד השנתי), וכן נרשמה עלייה של 7% במספר הדיווחים ביחס ל-2021. 1,383 מהדיווחים עסקו במפגעים, ו-181 בליקויים בתהליך העבודה.

---

52 רמה קבילה נקבעת על סמך דרישות החוק; איזון בין הנזק האפשרי לתועלת הצפויה; נורמות חברתיות ותרבות ארגונית; עלות הפחתת סיכון ותיעדוף סיכונים.

פרויקט בטיחות לעובדי קבלנים

כחלק מהרפורמה במשק החשמל והשינוי המבני הנגזר ממנה, אנו מבצעים מספר רב של פרויקטי בינוי, תשתית ותפעול. פרויקטים אלה מערבים מגוון גורמי ביצוע - עובדי חשמל וקבלנים כאחד - ומשלבים מגוון רחב של תשתיות, כלים, שיטות ותהליכי עבודה. מורכבות הפרויקט ומגוון גורמי הביצוע טומנים בחובם סיכוני בטיחות משמעותיים, ומחייבים היערכות נרחבת מצד כל הגורמים המבצעים. היערכות זו באה לידי ביטוי בתוכניות בטיחות, המהוות חלק מובנה מתוכנית העבודה בכל פרויקט. בשנת 2022 קיימה היחידה פעילות בטיחותית מול כ-900 קבלנים שונים. בעבודה מול קבלנים, קיימים שני סיכונים בטיחותיים משמעותיים:

1. **פער בתרבות הבטיחות** - כנגזרת של אופי העבודה הפרויקטלי, הקבלן הוא לרוב עובד זמני שאינו מכיר את דרישות ותרבות הבטיחות הנהוגות בחברת החשמל.
2. **תקשורת חלקית או לקויה** - בעבודה על פרויקטים גדולים בהם נוטלים חלק מספר רב של גורמים, מתרחשים לעיתים אירועי בטיחות הנובעים מתיאום לקוי בין הקבלן לגורמי הביצוע והפיקוח האחרים.

כחלק מההתמודדות עם העלייה בהתקשרות עם קבלנים חיצוניים, וריבוי פרויקטים של בינוי ותפעול מורכבים - ביצעה יחידת הבטיחות מספר שינויים משמעותיים:

- הושק מודול חדש לניהול קבלנים, המאפשר שליטה ובקרה משופרים אחר כלל נושאי הבטיחות של עבודת קבלנים בחברה;
- דיווח לרכש על קבלנים על פי עברם הבטיחותי;
- דרישה לנספח ותוכנית בטיחות מובנית במפרט הביצוע של הקבלן;
- טיוב והעמקת תוכנית הבטיחות לקבלנים.

100% מהספקים וקבלני המשנה הרלוונטיים של חברת החשמל עברו הדרכת בטיחות בשנת 2022.

בשנת 2022 נגרמו פגיעות גוף של 30 עובדי קבלן באתרי חברת החשמל.

לא התרחשו תאונות אשר הובילו למוות של עובדי קבלן.

נתונים נוספים בתחום הבטיחות לשנת 2022

בשנת 2022 חלה ירידה במספר תאונות העבודה של עובדי החברה לעומת שנת 2021;
אירעו 542 אירועי בטיחות, מתוכם 327 אירועי בטיחות בעטיים הייתה היעדרות עובד של יום לפחות מעבר ליום התאונה. לצד זאת, חלה עלייה בתאונות עובדי הקבלן. במקביל, חלה עלייה בחומרת תאונות העבודה שהתרחשו. סך ימי ההיעדרות מהעבודה בשל מקרי בטיחות ומחלות תעסוקתיות בשנת 2022, הינו 2,691 בקרב עובדי החברה.

בשנת 2022 לא התרחשו תאונות מוות בחברת החשמל, אולם ברבעון הראשון של שנת 2023 התרחשו שתי תאונות קטלניות: מוות של שני עובדי קבלן מהתמוטטות חפירה באשדוד, וקריסת העגורן בתחה"כ רוטנברג, שהובילה למותם של נפתלי אדרי, גמלאי החברה, וניר דקל, עובד החברה.

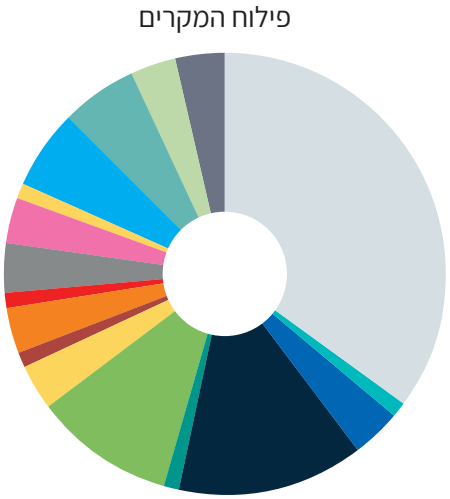
טבלה 16: תאונות עבדה

	2020	2021	2022	ממוצע חמש-שנתי [53]
מספר תאונות עבודה	96	115	74	- - -
שיעור תאונות עבודה (מספר תאונות ל 100,000- שעות)	0.42	0.49	0.33	0.48
ממוצע חומרת תאונות[54]	32.71	30	35.54	25.19
תאונות עבודה של עובדי קבלן	39	41	54	
מקרים של אובדן חיים של עובדי קבלן בגין תאונות עבודה	1	2	0	

53 הממוצע החמש שנתי מוצג מאחר והיעדים נקבעים על פי ממוצע של ביצועים לכל מדד ב-5 שנים קודמות, בשאיפה לעמידה ביעד של 95% ("רמה טובה") מהממוצע החמש שנתי של המדד. היעדים משקללים את מספר התאונות אל מול מספר שעות העבודה שהושקעו, מספר ממוני בטיחות לכל 100 עובדות/ים, ואחוז נאמני בטיחות

54 מחושב על פי מספר ימי היעדרות בעקבות תאונה לעובד

תרשים 9: פילוח סוגי תאונות בשנת 2022 : גורמי סיכון מהותיים



מקרים בשנת 2022

23	מעידה / מכשול בדרך	1	כלי רכב / משאיות / מלגזה
1	גישה למקום העבודה	2	מתח מנוך
2	עבודת יחיד	2	נפילת חפצים מעבודה בגובה
9	מסה / גוף תנועה החלקה	1	רכב תפעולי - מלגזה
1	נקודת צביטה	4	שגיאה בשימוש בחירת כלי
7	שריר שלד ארגונומיה	4	סביבת עבודה
2	תנועת במות הרמה	2	נפילה מגובה בימות הרמה ופיגום ממוכן
1	מכונות הרמה	2	נפילה מגובה פיגומים נייחים
2	ניטול משא ידני		

מספר עובדי ועובדות הכפיים שעברו הדרכות בנושא בטיחות:

5,660	6,300	7,326
בשנת 2022	בשנת 2021	בשנת 2020

חלה ירידה במספר עובדי ועובדות הכפיים בחברה במקביל לירידה במספר הכולל של עובדי החברה, עקב הרפורמה במשק החשמל.

טבלה 17: מערך ועדות הבטיחות בחברת החשמל

ועדת בטיחות עליונה	
שותפים	חברי הנהלת החברה וחברי מזכירות העובדים
תחומי אחריות	קבלת החלטות הנוגעות למדיניות הבטיחות בחברת החשמל. הוועדה מתווה את דרכי היישום, הביצוע ושיפור מדיניות הבטיחות, ומרכזת את עבודתן של כלל ועדות הבטיחות האתריות
מספר דיונים	בשנת 2022 קיימה הוועדה ארבעה דיונים

ועדות בטיחות אתריות (16 ועדות סך הכל)	
שותפים	עובדי האתר / היחידה (הנהלה וארגון העובדות/ים)
תחומי אחריות	ועדות הבטיחות האתריות / אגפיות פועלות מתוקף חוק ארגון הפיקוח על העבודה
מספר דיונים	הוועדה מקיימת לפחות שמונה דיונים בשנה בנושאי בטיחות, ביחידות ובאתרים שבתחומי אחריותה

ועדות טכניות מרכזיות (4 ועדות סך הכל)	
שותפים	גורמים מקצועיים מכלל חטיבות החברה, ונציגים מיחידת הבטיחות
תחומי אחריות	ייזום, עדכון והפצת הוראות בטיחות בעבודה בכל תחומי העיסוק בחברה. הוועדות מורכבות מגורמים מקצועיים מכלל החטיבות, לצד אנשי יחידת הבטיחות המרכזים אותן
מספר דיונים	כל ועדה מתכנסת מספר פעמים בשנה, כאשר ביצוע ההחלטות המתקבלות בה והעבודה השוטפת מוטלות לרוב על תתי-צוותים המוקמים אד-הוק עבור כל משימה

ועדות משמעת	
תיאור	ועדות משמעת מוקמות בהתאם לנוהל חברה מס' 10-03-01 (טיפול במקרים של הפרת הוראות הבטיחות בעבודה) או בעקבות ועדת חקירה
אירועים	במהלך שנת 2022 הועמדו בפני ועדת משמעת 30 עובדים, 2 עובדים נמצאו זכאים. 60% מהאירועים בגינם הועמדו לוועדת משמעת היו אירועים מסכני חיים ו/או נזק כבד
החלטות	בהחלטת ועדת המשמעת לא היו מקרים של פיטורין

מערך הגיהות והרפואה התעסוקתית

גיהות תעסוקתית (Occupational Hygiene) הינו תחום העוסק בשמירה וקידום של השלמות הפיזית, הנפשית והחברתית של האדם במקום עבודתו, באמצעות קיום סביבת עבודה נאותה ובשילוב השגחה רפואית ותנאי רווחה חברתית[55]. רפואה תעסוקתית (Occupational Medicine) עוסקת בהכרה והערכת ההיבט הרפואי של גורמי סיכון תעסוקתיים, בהמלצות למניעת חשיפה של עובדות/ים לגורמי סיכון אלה, מעקב רפואי תקופתי אחר עובדים החשופים לגורמי סיכון תעסוקתיים, אבחון מחלות מקצוע, המלצות לשיבוץ העובד בעבודה המתאימה למצבו הרפואי, והמלצות לשיקום העובד בעבודה במקרה של מחלה המגבילה אותו.

בחברת החשמל נעשה שימוש בכלי עבודה, מכונות וחומרים מסוגים שונים, והעובדים עוסקים במגוון של פעולות תחת תנאי עבודה משתנים. במסגרת העבודה בחברה עלולים העובדים להיחשף לגורמים מזיקים, לרבות:

- **גורמים כימיים** - כגון מתכות, נוזלים ארומטיים וגזים
- **גורמים פיזיקליים** - רעש, קרינה מיוננת/בלתי מיוננת ועוד
- **גורמים פיזיקליים-כימיים** - אבק מזיק, אבק מתכות קשות
- **גורמים ביולוגיים** - חיידקים, נגיפים, גורמים אלרגניים, אבק מטריד

במטרה לשמור על בריאותם ועל סביבת עבודה תקינה עבורם, החברה פועלת לחיזוי, הכרה, הערכה, ובקרה של גורמים אלה באמצעות קיום מערך בדיקות ניטור סביבתיות-תעסוקתיות (Biological and Environmental Monitoring) המושתת על שלוש רמות של מניעה:

1. **רמת הפיקוח הסביבתי** - ביצוע סקרים מקדימים וניטורים סביבתיים של גורמים מזיקים באוויר, והשוואתם לרמות/ תקני חשיפה.
2. **רמת הפיקוח הביולוגי** - ביצוע בדיקות דם ובדיקות רפואיות נוספות בגוף העובד, והשוואה אל סמנים ביולוגיים לחשיפה.
3. **רמת הפיקוח הרפואי** - זימון תקופתי יזום לבדיקות רופא תעסוקתי.

כמו כן, פועלת החברה למניעה ולצמצום חשיפה לגורמים מזיקים, על ידי שימוש בחומרים ידידותיים יותר או שימוש בציוד ושיטות עבודה המפחיתים את חשיפת העובדות/ים לגורמים מזיקים.
כחלק מניהול סיכוני הבטיחות והבריאות, ועקב ממצא של אי דיווח על ביצוע בדיקות רפואיות לעובדות/ים בגורמים מזיקים, בשנת 2021 הוחלט להעלות את רמת הסיכון של סיכון הבטיחות והבריאות של החברה לרמת סיכון גבוהה, זאת על בסיס נתוני חשיפת עובדות/ים בהתאם לתוכנית עבודה על פי נוהל גהות תעסוקתית. החברה פעלה לתיקון הפער של אי הדיווח על-ידי המערכות הממוחשבות שתומכות במערך הרפואה התעסוקתית.

55 הפעילות בתחום הגיהות התעסוקתית קבועה בנוהל חברה 10-08-01 "גהות תעסוקתית".

מחויבים לרווחת ובריאות העובדות/ים

רווחת העובדות/ים

החברה משקיעה משאבים רבים ברווחת העובדות/ים הזכאים למגוון הטבות ותנאי העסקה - לרבות ארוחות, סבסוד ביטוחי בריאות, קרן השתלמות, תמיכה באירועי חיים ועוד. הטבות אלה מעוגנות בהסכמים הקיבוציים וחלות על כלל העובדות/ים, ככל שצברו את התנאים לקבלתן[56].

לצד זאת, בחברה פועלת מחלקת רווחה תעסוקתית ארצית, המאוישת על ידי עובדי רווחה ועובדות/ים סוציאליים ומספקת מענה סוציאלי מלא לכלל עובדי החברה ולכ-8,000 הגמלאים והשאירים של חברת החשמל.

המחלקה אחראית על שמירת קשר רציף עם עובדות/ים וגמלאים, ועל תמיכה במצבי חיים כגון אבל, מחלה, גירושין, פיטורין, פרישה ועוד

"אכפת לנו מאנשים"
הינו ערך בליבת העשייה של מחלקת רווחה תעסוקתית ארצית.

המחלקה מלווה, תומכת ומסייעת לעובדי החברה ובני משפחותיהם, גמלאים ושאירים, במצבי דחק ובתקופות משבר. ליבת הפעילות של המחלקה היא הטיפול היומיומי בעובדות/ים החווים מצוקה תעסוקתית, בריאותית או נפשית. עובדים אלה זוכים לליווי הוליסטי, תוך מתן כלים פרקטיים להתמודדות עם מצבם. הסיוע ניתן על ידי עובדים סוציאליים ועובדי רווחה, תוך שמירה על דיאלוג משתף ומתמשך עם הדרג הניהולי. כל זאת, במטרה משותפת להחזיר את העובד למעגל העבודה במהירות האפשרית. כמו כן, עובדי המחלקה אחראים על מתן חוות דעת במקרים של עובדות/ים המלווים במחלקה ומבקשים לקבל "קביעויות הומניות" ופרישות מוקדמות בשל בעיות אישיות, בריאותיות ו\או משפחתיות. בנוסף, יוזמת המחלקה מגוון פרויקטים כמענה לצרכים העולים 'מהשטח' דוגמת מתן מעטפת לעובדים המטפלים בבני משפחה, קהילה עבור הורים לילדים עם צרכים מיוחדים ועוד. עבור גמלאי החברה יזמה המחלקה את פרויקט "אוזן קשבת", במסגרתו גמלאים נמצאים בקשר קבוע עם גמלאים מבוגרים יותר, מתעניינים בשלומם ומעדכנים את מחלקת הרווחה בצורכיהם בעת הצורך. המחלקה פועלת תוך קיום קשר צמוד ושיתוף פעולה מלא עם ארגונים חברתיים, ומפנה את העובדות/ים, הגמלאיות/ים ו\או את בני משפחותיהם להמשך טיפול רלוונטי בקהילה. כמו כן, בשנים האחרונות מחלקת הרווחה מובילה פרויקט למניעת אלימות במשפחה ומטמיעה את הנושא בכל יחידות החברה.

להרחבה ראו בפרק שוויון מגדרי בעמוד 97.

עובדי וגמלאי החברה יכולים לפנות אל נציגי מחלקת הרווחה דרך כל האמצעים העומדים לרשותם (טלפון, מסרונים, דואר אלקטרוני, תיבת פניות ועוד), והם מיודעים באופן תדיר באשר לדרכי הפנייה למחלקה.

56 ההטבות אינן חלות על עובדי קבלן אשר אינם עובדי חברה ואינם מועסקים בהתאם להסכמים הקיבוציים.

בריאות העובדות/ים כחלק משיגרת העבודה בחברת החשמל

הנהלת חברת החשמל מייחסת חשיבות רבה לנושא בריאות העובדות/ים. לשם כך, חברת החשמל פועלת לפתח תשתיות ארגוניות ולהטמיע תרבות ארגונית, במסגרתה פעילות קידום הבריאות תהיה שזורה בשגרת יומם של העובדות/ים. ראש תחום קידום בריאות נמצאת פעמים רבות בדיאלוג עם בכירי החברה, כדי למצוא הזדמנויות לפעילויות בריאות במהלך יום העבודה. על מנת להגיע לכלל העובדות/ים, לרתום אותם ולהעלות את המודעות לאורח חיים בריא, הוכשרו כעשרים עובדים להיות "מקדמי בריאות" הנמצאים באתרים השונים של החברה. תפקיד מקדמי הבריאות הינו ליזום, להוביל פעילויות מקומיות ולסייע בהוצאה לפועל של פעילויות כלל ארגוניות. הפעילויות בתחום מתפרסמות במגוון אפיקי תקשורת - בלוחות המודעות באתרים השונים, באמצעי תקשורת פנים-ארגונית נוספים, באינטראנט ובדואר אלקטרוני.

פעילות קידום הבריאות נערכת במספר זירות עיקריות:

עידוד תנועתיות

אחד האתגרים העיקריים עמם אנו מנסים להתמודד הוא ישיבה מרובה והיעדר תנועתיות לאורך שעות היום, מאחר ונמצא קשר ישיר בין אורח חיים זה ובין פיתוח של מחלות כרוניות. על מנת לעודד תנועתיות במשך שעות היום אנו מקיימים מגוון אירועים ופעילויות, בהן "יום ההליכה" השנתי; מרוץ המדרגות המסורתי המתקיים בבניין הראשי של החברה בחיפה לאורך 27 קומות הבניין; מרוץ לעובדי החברה בקריית ההדרכה של חברת החשמל – בחפציבה; עידוד העובדות/ים לצאת להליכות מרוכזות; תחרות צעדים שנמשכה לאורך חודש בעזרת אפליקציה ייעודית, ועוד. לשם העלאת המודעות לחשיבות הפעילות הגופנית, במטה החברה מותגו משרדי המטה וחדרי המדרגות, כמו גם חלק מהאתרים, בשילוט המעודד את העובדות/ים לעשות שימוש במדרגות הבניין במקום שימוש במעלית.

בסיוע ספק חיצוני פותחה אפליקציית "עובדים נעים", אפליקציה המעודדת תנועתיות ואורח חיים בריא ומספקת תזכורות לקום מהמקום לאורך יום העבודה, להימתח ולשתות מים. בנוסף, דרך האפליקציה ניתן להירשם לחוגים ולפעילויות, ומוצעים בה תכנים דוגמת סידור מיטבי של סביבת העבודה, תרגילים קצרים שניתן להטמיע ביום העבודה, שיעורי ספורט מקוונים, הרצאות, פודקאסטים ועוד. לעובדים המעוניינים בכך, מוצע ייעוץ ארגונומי אישי דרך האפליקציה, לסידור סביבת העבודה בבית ובמשרד וכן הרצאות בנושא.

בנוסף לפעילויות ולכלים המשולבים ביום העבודה, אנו מקיימים חוגי ריצה למרחקים שונים במתכונת היברידית משולבת, במסגרתה מדי שבוע מועברים שיעורים באופן מקוון לקבוצת רצים, ופעמיים בחודש נפגשים לריצה משותפת. כמו כן, דרך ארגון העובדים עובדינו משתתפים בקבוצות ספורט ייצוגיות של חברת החשמל וליגות עובדות/ים בענפים שונים. על מנת לעודד הגעה באופניים, ובכך לקדם חיסכון אנרגטי במקביל לתנועתיות של העובדות/ים, הצבנו באתרים שונים עמדות לחניית אופניים ומקלחות.

מניעת מחלות וקידום בריאות

הפעילות העיקרית בתחום מניעת מחלות היא בדיקות הסקר שאותן אנו מסבסדים עבור כל עובד ועובדת מגיל 40 ומעלה, בהשתתפות עצמית סמלית. בשנת 2022 עמד שיעור ניצול הזכאות על 15% מהזכאים.

בנוסף, בשנת 2022 צויין חודש הבריאות במתכונת היברידית, במהלכו הועברו פעילויות מגוונות במהלך שעות העבודה באתרי חברה רבים ברחבי הארץ: תחנות כוח, מרכזי ביצוע, אתרים מינהליים וכדומה. בין היתר, התקיימו הרצאות וסדנאות העשרה במגוון נושאי בריאות ושלומות. לדוגמה: תזונה נבונה; פסיכולוגיה חיובית; שינה איכותית; הפחתת סטרס ושילוב פעילויות גופניות, בהן אימוני סטודיו ומשחקי ספורט.
בנוסף לאמור, ציינה החברה את חודש המודעות לסרטן השד בכנס בריאות ארצי לעובדות החברה, שבו התקיימו הרצאות בנושא בריאות האישה וסדנאות לפעילות גופנית.
על מנת לקדם מניעה של סרטן העור ולהעלות מודעות למחלה, אנו מפעילים זו השנה השנייה ימי בדיקות מרוכזים

לאבחון שומות על ידי רופא עור, ומעלים למודעות את חשיבות המניעה והשימוש באמצעי הגנה מהשמש. בשנת 2022 התמקדנו בעובדים ועובדות בחטיבת שירותי הרשת, אשר שוהים שעות רבות בחוץ.

בשנת 2022 הופעלה תוכנית התתנע"ה - תוכנית להפחתת תאונות עבודה ותחלואה של נהגים ועובדים במגזר הסגן לתחבורה שבאגף הלוגיסטיקה בחברת החשמל. על פי הספרות, שעות עבודה ארוכות בהן שוהים בתא הנהג יוצרות חשיפה לסיכונים מסוגים שונים ופוגמים ביכולתם של נהגים לקיים אורח חיים בריא.
על-מנת לענות על אלה פותחה תוכנית 'התתנע"ה', שמטרת להפחית תחלואה תעסוקתית ולשפר את בריאות העובדים באמצעות הטמעת התנהגויות בריאות, הגברת הפעילות הגופנית והסברה בתכני ליבה מותאמים: ארגונומיה, תזונה, שינה והגנה משמש. תכנים אלה הועברו באמצעות הדרכות פרונטליות ובאמצעים דיגיטליים (אפליקציה לטלפון יחד עם "צמיד חכם").

תזונה נכונה
בחדרי האוכל של החברה קיים דגש על תפריט בריא, כאשר ההתקשרויות מול ספקי ההסעדה שלנו נעשות בסיוע דיאטנים. בנוסף, ישנו פיקוח קולינרי חיצוני על חדרי האוכל, לרבות סביבת המטבח, חומרי הגלם ואיכות המנות.
בכל יום אנו מקפידים להציע לעובדות/ים גם אופציה של ארוחה טבעונית עשירה. לעובדי חוץ שזכאים לכך בהסדרי סליקת מזון, הושם דגש מיוחד על הכללת אופציות בריאות.
כמו כן, על מנת להעלות מודעות לנושא אנו מציעים הרצאות במסגרות שונות בנושא חשיבותה של התזונה הבריאה ותפקידה במניעת מחלות.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	סטטוס ביצוע
על מנת להעריך האם פעילות קידום הבריאות משפרת את האקלים ואת התרבות הארגונית בחברה, נבצע בשנים הקרובות סקר עמדות בסיסי בנושא (הקודם נערך בשנת 2018). זאת על מנת לקבל מבט השוואתי ולבחון את השפעת הפעילות על העובדות/ים	לא בוצע בשנת 2022, יבוצע בשנת 2024
הטמעת חודש הבריאות - פעילות ייעודית במסגרת חודש הבריאות הוגדר בדוח קיימות 2021 שצפויה להתקיים גם בשנת 2022, ברבעון האחרון, וכך מדי שנה	בוצע ברבעון האחרון של 2022
סבסוד חדרי כושר - אנו פועלים, יחד עם ארגון העובדים, לספק מנוי שייתן מענה לעובדות ועובדים בכל הארץ, במגוון תחומי הספורט	לא בוצע ב-2022 טרם אושר ע"י ארגון העובדים
כחלק מהמאמצים להנגיש את הספורט לעובדות/ים במהלך יום העבודה, יוקמו במהלך 3 השנים הקרובות 6 גינות כושר נוספות בשישה אתרים	לא בוצע ב-2022 הוקמה התקשרות, בשנת 2023 הוקמו כבר 2 גינות כושר
התנעת תוכנית ההתנע"ה (תוכנית התערבות להפחתת תאונות עבודה ותחלואה) בקרב נהגים ועובדי שינוע בחברת החשמל	בוצע במהלך 2022-2023 ומסתיים בעת כתיבת דוח זה

צעדים ויעדים שהוגדרו לשנת 2023 ואילך	סטטוס/צפי ביצוע
הטמעת חודש הבריאות – היערכות לקיום פעילות ייעודית במסגרת חודש הבריאות	צפוי להתקיים בשנת 2024 ברבעון השני של השנה.
סבסוד חדרי כושר – אנו פועלים, יחד עם ארגון העובדים, לספק מנוי שייתן מענה לעובדות ועובדים בכל הארץ, במגוון תחומי הספורט	היה אמור להתבצע ב-2022, טרם אושר ע"י ארגון העובדים. צפי השלמת ביצוע עד סוף 2023
כחלק מהמאמצים להנגיש את הספורט לעובדות/ים במהלך יום העבודה - הקמת 6 גינות כושר נוספות בשישה אתרים במהלך 3 שנים, 4 מתוכן במהלך 2023	הוקמה התקשרות עם ספק. בשנת 2023 בעת כתיבת דוח זה, הוקמו כבר 2 גינות כושר
בנוסף, נחזור לקיים פעילות גופנית במסגרת יום העבודה, ראשית במסגרת פיילוט ב-2 אתרים בלבד	החל ב-2022 והמשך ביצוע תוכנן ל-2023. מסתיים בעת סיום כתיבת דוח זה
הפעלת פיילוט סדנאות לגמילה מעישון לעובדים ועובדות באתרי החברה, בהובלת צוותים של קופות החולים	מתוכנן להתבצע לקראת סוף 2023
נבדקים בבדיקות סקר: 950 נבדקים בבדיקות עור: 600	בתחילת ספטמבר 2023 נמדדו מספר הנבדקים בפועל: בדיקות סקר: 750 נבדקים בדיקות עור: 223 נבדקים (הבדיקות החלו באוגוסט 2023)

סקרי אסבסט צמנט באתרי חברת החשמל

באתרי חברת החשמל עדיין קיימים אלמנטים רבים העשויים אסבסט צמנט, ובהם: לוחות גליים המשמשים כגגות וקירות במבנים שונים, מבנים יבילים עשויים אסבסט צמנט, גדרות, מעקות וצנרת אסבסט צמנט. הסכנה העיקרית במוצרי האסבסט צמנט היא החמרה במצבו עד למצב של שחיקתו והתפוררותו, המובילה להשתחררות ולפיזור סיבי אסבסט בסביבת נשימתו של העובד או הציבור הרחב. במקרים חמורים יותר, הידרדרות מצב האסבסט עלולה להוביל לכדי התמוטטות מבנים ואירועי שריפות אסבסט צמנט, מצבים המהווים סכנה בריאותית מיידית לעובדים ולציבור הרחב, ובנוסף הופכים את הטיפול במפגע למורכב מאוד ומחייבים דיווח למשרד להגנת הסביבה.

המחלקה לניטור סביבתי בשיתוף עם יחידת הבטיחות הארצית המשיכה לפעול במהלך שנת 2022 למיפוי וסקירה של כל מוצרי האסבסט צמנט באתרי חח"י על ידי בודק מוסמך, במטרה להביא לפירוק ולפינוי הדרגתי של כל מוצרי האסבסט צמנט מכל אתרי חח"י. כמו כן, מתקיים שיתוף פעולה עם מחלקת אסדרה סביבתית לביצוע סקרי אסבסט צמנט, במסגרת מענה לממצאים המתגלים בסקרי אכיפה סביבתיים המבוצעים באתרי חח"י.

בשנת 2022 הושלמו פעולות פירוק גג אסבסט במרלו"ג אשדוד, והחל פירוק סככות אסבסט במרלו"ג רוטנברג. בנוסף, בוצעו סקרי אסבסט צמנט באתרי הייצור ובאתרים הלוגיסטיים הרלוונטיים. בשנת 2023 צפויים להמשיך סקרי אסבסט צמנט בכל אתרי הייצור והאתרים הלוגיסטיים הרלוונטיים על פי תוכנית עבודה שנתית, לצד בדיקות שונות, בין היתר, בהתאם לתלונות עובדים או לממצאים בלתי צפויים המתגלים בשטח אתרי חברת החשמל.

פיתוח ההון האנושי

פיתוח ושימור ההון האנושי שלנו, לאור השינויים בסביבה העסקית, הוגדרו על ידי הנהלת החברה כאחד מארבעת המיקודים המרכזיים של החברה. במטרה למצב את חברת החשמל כגורם עסקי מוביל במשק הישראלי, גיבשה חטיבת משאבי אנוש ארבעה מיקודים אסטרטגיים:

עיצוב תרבות ארגונית והובלת תהליכי השתנות תומכי אסטרטגיה ויעדים עסקיים

מחוברות עובדים | למידה ארגונית | כלים לחשיבה עסקית
ניהול מרחוק | מצוינות בשירות | חדשנות

פיתוח ההון האנושי של החברה המתחדשת

ניהול טאלנט | ניהול קריירה | מעגל ההערכה והפיתוח

פיתוח שדרת מנהיגות להובלת החברה להשגת יעדיה האסטרטגיים

הכשרת מנהלים בדרגים שונים, ופיתוח מנהיגות בכירה בהתאם למודל מנהיגות ארגוני

פיתוח חטיבת משאבי אנוש כגוף המוביל להשגת יעדי החברה

פיתוח, העמקה והטמעת פרקטיקות ה-HR בארגון
ליווי והכשרה של מחלקות משאבי אנוש ומרכזי המומחיות של החטיבה

פיתוח ההון האנושי בחברה מתמקד בשני מסלולים עיקריים:

1. **מסלול הכשרה מקצועית** -
באמצעות קריית ההדרכה לחשמל אנרגיה וסביבה בחברה, המספקת מערך של הכשרות מקצועיות בתחומי העיסוק העיקריים של החברה ומעניקה את ההסמכות הנדרשות על ידי משרדי ממשלה על פי חוקים ותקנות.
2. **מסלול פיתוח מנהיגות ותרבות ארגונית** -
אחראי על תהליכי פיתוח המנהלים בחברה, ופועל לעיצוב והתאמת התרבות הארגונית-ניהולית לחברה עסקית בשוק תחרותי ברוח הרפורמה במשק החשמל - כל זאת באמצעות יצירת תהליך למידה רב ערוצי מתמשך.

כלל ההשקעה של חברת החשמל בגין הדרכה והכשרה (הדרכות, אימונים, השתלמויות ופיתוח מנהיגות) לשנים 2022 ו-2021 עמד על כ-148 וכ-152 מיליוני ₪, בהתאמה[57]

57 הסכום כולל הוצאות שכר, הוצאות הדרכה במיקור חוץ, תחבורה והוצאות כלליות נוספות, הן עבור קריית ההדרכה לאנרגיה וסביבה (הכשרות מקצועיות) והן עבור המרכז למנהיגות וניהול עסקי.

הכשרות מקצועיות

על פי מדיניות החברה, כל עובד מחויב בקבלת הכשרה ייעודית מקצועית רלוונטית. מדי שנה החברה מפרסמת תוכנית עבודה שנתית לתחום ההכשרות, הנגזרת מניתוח ועיבוד איסוף נתונים של צורכי החטיבות השונות והמגמות של משק חשמל מתפתח ומשתנה.
בחברה קיים מגוון של מסלולי הכשרה מקצועית בתחומים שונים, לרבות: מקצועות החשמל, מקצועות הרשת, גז טבעי, התחום המכאני, ריתוך, צנרת, ניהול פרויקטים, ניהול סיכונים, מפקחי קבלנים, תפעול, בקרה, מחשבים, סייבר, גובה, בטיחות, מלגזות, מנופאים, אביזרי הרמה, גיזום, חילוץ, כיבוי אש, נציגי שירות, מיומנויות הדרכה ופיתוח אמצעי הדרכה.

465,016 - סך שעות הכשרה מקצועית בשנת 2022 (מקביל לכ-58,127 ימי עבודה)
ממוצע שעות הכשרה מקצועית לעובד עמד על 43.4 שעות הדרכה[58]
ההשקעה של חברת החשמל בהדרכה בשנת 2022 עמדה על 148 מיליון ₪[59].

פיתוח מנהיגות ותרבות ארגונית

ממוצע שעות הדרכה לעובד במרכז לפיתוח מנהיגות בחברה: 3.6 שעות

היחידה לפיתוח ההון האנושי הציבה לעצמה מספר מטרות לתמיכה במימוש החזון והאסטרטגיה של החברה:
- שיפור ממשקים בין חטיבות והעצמת שותפויות.
- הטמעת אתיקה ארגונית וערכי ליבה (ראו פרק 6).
- הטמעת מנהיגות עסקית.
- הטמעת תפיסת שירות המותאמת לחברה עסקית בשוק תחרותי, בקרב כלל העובדים והמנהלים בחברה.
- המשך תמיכה במעבר של החברה לניהול מרחוק, ומתן כלים לניהול במציאות משתנה.
- הטמעת תרבות ארגונית של "ארגון לומד" לרוחב החברה.
- גיבוש תפיסה, מסלולים וכלים תומכים לניהול קריירה, ופיתוח מקצועי של עובדות/ים בעלי כישורים.
- המשך תמיכה ביחידות העסקיות באמצעות תוכניות לשינוי ארגוני המותאמות לצורכי הלקוחות.

על מנת לפתח שדרת מנהיגות מובילה בחברת החשמל, גובשה תוכנית פיתוח ייעודית הכוללת הסתכלות רחבה ואינטגרטיבית על כלל שכבות הניהול, לרבות מרכיבים של הכנה לתפקיד ("עתודה ניהולית"), תהליך כניסה לתפקיד ולמידה והתפתחות בתפקיד. התוכנית כוללת תהליכי איתור ומיון, ניהול קריירה, הערכת ביצועים ותגמול ותהליכי רוחב ארגוניים. על מנת לייצר רצף של תהליכי פיתוח והעצמת עובדים ומנהלים החל מיום כניסתם לחברה, וקיום האוריינטציה הראשונית לכל אורך הקריירה הניהולית, מוצעות התוכניות עבור הדרגים הניהוליים השונים:
- **תוכנית לפיתוח מנהיגות** - לפני כל כניסה לתפקיד ניהולי בחברה, העובדים הרלוונטיים משתתפים בהכשרת המנהיגות. עבור כל דרג הוגדרו הדגשים המותאמים: מנהיגות אישית עבור דרג העובדות/ים, מנהיגות מערכתית/תפעולית עבור ראשי תחומים ומנהלי מחלקות, ומנהיגות אסטרטגית עבור מנהלים בכירים - מרמת סגן מנהל אגף ומעלה.

58 הממוצע חושב לפי סה"כ שעות ההכשרה המקצועית בחברה בשנת 2022 - 465,016 שעות לחלק לסך מספר העובדים בחברה: 10,715.

59 הסכום כולל הוצאות שכר, הוצאות הדרכה במיקור חוץ, תחבורה והוצאות כלליות נוספות.

- **הכשרות ופיתוח בכירים** - בחברת החשמל 108 מנהלים בכירים[60] ותוכניות ההכשרה והפיתוח שלהם מבוססות על מעטפת הוליסטית הנותנת מענה להיבטים הבאים: פוטנציאל ניהולי, הכשרות כניסה לתפקיד וניהול קריירה.

מנהיגות אישית:

- **"פרחי אור"** - איתור ופיתוח מועמדים פוטנציאליים מקרב הדור הצעיר בחברה לתפקיד מנהלי/ות מחלקות, וכן ייצור מאגר עובדות/ים מצטיינים, פיתוחם, ומינופם לכדי השפעה על שיפור התרבות הארגונית. ההכשרה בתוכנית משלבת מרכיבים אקדמיים ותכני העשרה - לצד העמקה בתפיסות תפקיד המנהל והקניית מיומנויות ניהול. ההכשרה מתקיימת אחת לשנה, כאשר בשנת 2022 הוכשרו 22 עובדים.
- **תוכנית לראשי תחומים** - במסגרת השינויים הארגוניים בחברת החשמל גובש תפקיד חדש, "ראש תחום", שמטרתו לשמש זרוע ביצועית שתסייע למנהל המחלקה. עבור חלק מראשי התחומים מדובר בתפקיד ניהולי ראשון, וההכשרה הייעודית נועדה לספק להם כלים ניהוליים להתמודדות עם אתגרים ולהגברת תחושת המסוגלות שלהם. בשנת 2022 הוכשרו 94 ראשי תחומים, ובסך הכל השתתפו בהכשרה עד היום 355 ראשי תחומים.
- **תוכנית "ברק אור"** - תוכנית להכשרת מנהלי מחלקות בשלב כניסתם לתפקיד. מטרות ההכשרה הן להקנות מסגרת וליווי לתהליכי פיתוח אוריינטציה ניהולית עסקית, לייצר מרחב המאפשר פיתוח ניהולי אישי, לעצב תפיסת תפקיד אישית ולגבש תמונה מחלקתית עתידית תוך מיפוי הפערים והדרך הנדרשת להגשמתה. כתוצאה מהתוכנית נוצרת קבוצת עמיתים ללמידה והפריה הדדית בין-מחלקתית.

בשנת 2022 סך ההשקעה של חברת החשמל בפיתוח מנהיגות עמד על 5,300,000 ₪.

קורסים ולימודים אקדמיים

בנוסף לתוכניות ההדרכה של חברת החשמל, אנו מעודדים השתתפות בקורסים מקצועיים שונים ורכישת תארים אקדמיים כחלק מפיתוח ההון האנושי בחברה. החברה מאשרת לעובדות/ים לצאת לקורסים, ימי עיון וכנסים (בהתאם לתפקיד ולדרגה), וכן לצאת ללימודים אקדמיים לתארים ראשון/ שני/ טכנאי/הנדסאי או לימודי תעודה. העובדים זכאים למימון הלימודים בשיעור של 60% עד 100% משכר הלימוד בהתאם לזיקה לצורכי העבודה, והם מקבלים, במרבית המקרים, אישור היעדרות ליום לימודים בשבוע על חשבון החברה.
בנוסף על התוכניות המוצעות על ידי מוסדות אקדמיים, פותחו עבור עובדי החברה שתי תוכניות במסגרת לימודי התואר השני, אשר הותאמו במיוחד לצורכי החברה:

- תוכנית MBA עם התמחות במשאבי טבע, סביבה ואנרגיה ב"מכללה האקדמית נתניה", תוכנית שהותאמה לצורכי חברות התשתית הגדולות בארץ.
- תואר שני בהנדסת חשמל ב"אוניברסיטת אריאל", עם התמחות במערכות הספק (זרם חזק).

בשנת 2022 עמדה ההשקעה בלימודים האקדמיים על כ-4.7 מיליון ₪

"טאלנט מקצועי - פסגות"

במקביל למסלולי הפיתוח והקידום של העובדות/ים, מפעילה חברת החשמל מסלול קידום מקצועי – "טאלנט מקצועי - פסגות". מטרת התוכנית היא להגביר מוכנות, חוסן ארגוני והסתגלות מהירה לשינויים באמצעות פיתוח מנהיגות, פיתוח מקצועי ועידוד מצוינות. תוכנית חדשנית זו כוללת איתור, מיון והכשרה מקצועית מתקדמת של עובדות/ים עם יכולות מקצועיות בולטות, המזוהים כבעלי פוטנציאל להתפתחות והשפעה חיובית על עובדי החברה. ההכשרה בוצעה תחילה כפיילוט במתכונת של הכשרה חטיבתית בחטיבת הייצור, כאשר בשנת 2021 גובשה מתכונת מחודשת לתוכנית חוצת חברה אשר בוצעה בשנת 2022.

60 בקבוצה זו נכללים הדרגים מרמת סגן מנהל אגף ועד מנכ"ל החברה.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	סטטוס
התרחבות תוכנית ההכשרות ל"ראשי תחומים" גם לחטיבת כספים ותקשוב	בוצע
קיום הכשרת "טאלנט מקצועי - פסגות", במתכונת חדשה של הכשרה חוצת חברה	בוצע
מנטורינג – גיבוש והטמעת תוכנית חוצת חברה של נושא המנטורינג	גובשה תוכנית
ייעוץ אישי למנהלים וייעוץ מערכתי ליחידות החברה – המשך התמיכה האישית למנהלים בכניסה לתפקיד או בתהליכי שינוי. מתן ייעוץ מערכתי לכלל יחידות החברה, לליווי בהתאמת התרבות לתרבות של חברה עסקית בשוק תחרותי	בוצע

תהליכי משוב והערכת ביצועים של עובדים ומנהלים

תהליך משוב והערכת עובדים מתחיל במילוי טופס של הערכה עצמית, ולאחר מכן הטופס עובר למנהלים לביצוע שיחת המשוב. במהלך השיחה מתייחס המנהל (בדרג ראש תחום ומעלה) למגוון הנושאים וההיבטים בביצועי העובד ותפקודו. תהליך הערכת הביצועים תומך במספר מטרות, ביניהן תיאום ציפיות, שיפור ביצועים והפקת לקחים, ולצד זאת גיבוש אופק קריירה לפיתוח העובד. בנוסף, המשוב משפר את ערוץ התקשורת בין העובדים והמנהלים, ומביא לידיעת העובד את מידת ההערכה על אופן תפקודו. המשוב מתועד בתיק האישי של העובד, ומספק נתונים למערך המשאב האנושי בכל הנוגע להחלטות הנוגעות להעסקה או לקידום, צורכי הסבה מקצועית שמתעוררים, כמו גם הדרכה או לימודים, איתור פוטנציאל ניהולי ועוד. 100% מהעובדים עברו תהליך משוב בשנת 2021 (תהליך המשוב מתבצע אחת לשנה).

דיאלוג פנים-ארגוני

העובדים והעובדות שלנו מצויים במרכז השינוי הארגוני, אשר נועד להכין את החברה לתמורות במשק החשמל ולאתגרים הכרוכים בהן. החברה, יחד עם מנהליה וארגון העובדים, משקיעה מאמצים ומשאבים רבים כדי לעבור את השינוי הזה ביחד, כחברה מגובשת המוכנה לאתגרי העתיד. אנו מנהלים עם עובדינו שיח שוטף, שקוף ורגיש, ומקיימים מפגשים עם העובדות/ים בהובלת ובהשתתפות הנהלת החברה. זאת, במטרה להעביר מידע ועדכונים ולשמוע כיצד העובדות/ים, חלקם ותיקים מאוד בחברת החשמל, חווים ומתמודדים עם השינויים המורכבים.

מהלכי שיתוף עובדות/ים

גם בשנת 2022 הקפדנו לקיים דיאלוג עם העובדות/ים, במסגרתו התקיימו שיחות, כנסים ומפגשים ביחידות השונות. כמו כן, במהלך השנה התבצעה פעילות בכלל יחידות החברה, במטרה ליישם את התובנות והמיקודים שעלו מסקר האקלים הארגוני.

בנוסף, במהלך השנה מנהלים בכירים ערכו ביקורים בשטח ונפגשו עם עובדי הקו. בביקורים, הם שמעו בין השאר על האתגרים בעבודה בשנה מורכבת זו, וכן רעיונות, יוזמות והצעות התייעלות הנובעות מניסיונם היומיומי של העובדות/ים.

ערוצי תקשורת רצופה

התקשורת עם העובדות/ים מתבצעת במגוון ערוצים, לרבות במדיה הכתובה ובווידאו. אנו מנהלים את קבוצת הפייסבוק "מחוברים", המיועדת לעובדים וגמלאים ומאפשרת דיאלוג בלתי אמצעי ורב כיווני. מדי שבוע מופץ לעובדות/ים מגזין וידאו קצר לטלפונים הסלולריים, המסכם את עיקרי האירועים והפעילות של החברה. לצד זה, קיימים הערוצים ה"קלאסיים": הפורטל הארגוני, מסכי טלוויזיה באתרים מרכזיים, הודעות מייל ומסרונים, אפליקציה סלולארית ייעודית וקבוצות ווטסאפ פנימיות, ובמידת הצורך - גם במדיה מודפסת באמצעות שילוט ומודעות. לצד זאת מתקיימים תהליכים נוספים להגברת הדיאלוג, לרבות "שולחנות עגולים", המספקים מפגש בלתי אמצעי עם מנהלים בחברה וביקורים הנערכים בשטח.

סקר אקלים ארגוני

בשנת 2022 בוצע בפעם השלישית סקר אקלים ארגוני בחברת החשמל. סקר האקלים הארגוני מהווה המשך והרחבה של תהליכי ההקשבה שביצענו בשנים קודמות. מטרת הסקר היא לקבל תמונת מצב בנוגע לתחושות עובדים ומנהלים בארגון, על מנת ללמוד, להקשיב, להשתפר ולחזק את החוסן הארגוני.

69% מעובדי החברה הגיבו לסקר.

תובנות בולטות מתוך הסקר:

- 86% מהעובדות/ים גאים לעבוד בחברת החשמל ו-62% היו ממליצים לחבר לעבוד בחברה.
- 53% ציינו שהחברה מצליחה להשתנות ולהסתגל במהירות למציאות המשתנה שהכתיב משבר הקורונה.
- 84% חשים שתפקידם משמעותי ותורם להצלחת החברה.
- 63% חשים שהחברה נוהגת כלפי העובדות/ים בהוגנות, גם בתקופה זו של הרפורמה.
- 50% מהעובדות/ים העידו על עומס ושחיקה.
- 3.63 ממוצע שביעות הרצון הכללי של העובדות/ים בחברה (בסקאלה של 1-5, כאשר היעד הוא ממוצע 3.9).

מעבר לסקר האקלים, נערכים באופן שוטף סקרי שביעות רצון מצומצמים יותר בתחומים שונים, ביניהם סקר אקלים בטיחות, שאלוני חוויית לקוח משירות פנים ושאלונים בנקודות ציון משמעותיות בחיי העובד, לדוגמה: בסיום מסלול עתודה ניהולית והכשרות מקצועיות שונות, לאחר פרישה ועוד.

בעקבות סקרי האקלים הפנים-ארגוני ותהליכי ההקשבה לעובדות/ים, אנו מקיימים תהליכי יישום תובנות. לדוגמה: בסקרים, הביעו העובדות/ים את רצונם להמשיך לעבוד במודל עבודה היברידי המשלב עבודה מהבית ועבודה מהמשרד, ואכן במאי 2022 נכנס לתוקף מודל עבודה היברידי בהתאם להסכם חדשני שנחתם עם וועד העובדים. אנו רואים בכך מאפיין של חברה צעירה ומתחדשת, מהלך שכנראה לא היה מתאפשר בעבר ללא קיום דיאלוג.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2202 - תכנון מול ביצוע	סטטוס
עריכת סקר אקלים ארגוני נוסף ברבעון השלישי של שנת 2022, מתוך החשיבות שהחברה מייחסת לקיום דיאלוג ולמתן אפשרות לעובדות/ים להתבטא ולהשמיע את קולם.	בוצע

נערכים לקראת פרישה ופנסיה

חברת החשמל מייחסת חשיבות רבה לנושא החיסכון לטווח ארוך והביטוח הפנסיוני, מתוך הבנה שיש להתכונן לשלב הפרישה לאורך כל תקופת העבודה, לשם הבטחת רמת חיים נאותה בפנסיה. לאור זאת, מפעילה החברה מרכז התמחות ייעודי וחדשני בנושא החיסכון לטווח ארוך "מרכז פנסיה וגמל", המעניק שירות בנושא לכלל עובדי וגמלאי החברה. המטרות העיקריות של המרכז הן להעלות את המודעות לנושא החיסכון והביטוח הפנסיוני בקרב העובדים והמנהלים בחברה, ולדאוג באופן פרואקטיבי לעתידם הפנסיוני של אלפי העובדות/ים. המרכז גם פועל ליישום תהליך הרפורמה בקרב עובדים המבוטחים בפנסיה הצוברת, כולל חישוב אומדן מענקי רפורמה ופנסיות גישור לעובדים זכאים, המיועדים לפרישה במסגרת פרישה מוקדמת מיוחדת. כמו כן, תומך המרכז בניהול ויישום של תוכניות פנסיוניות למנהלים בכירים בחברה אשר עברו לעבודה במסגרת חוזים אישיים, בתפעול תוכניות פנסיוניות מורכבות ובשירות פנסיוני בפרישה למנהלים הבכירים.

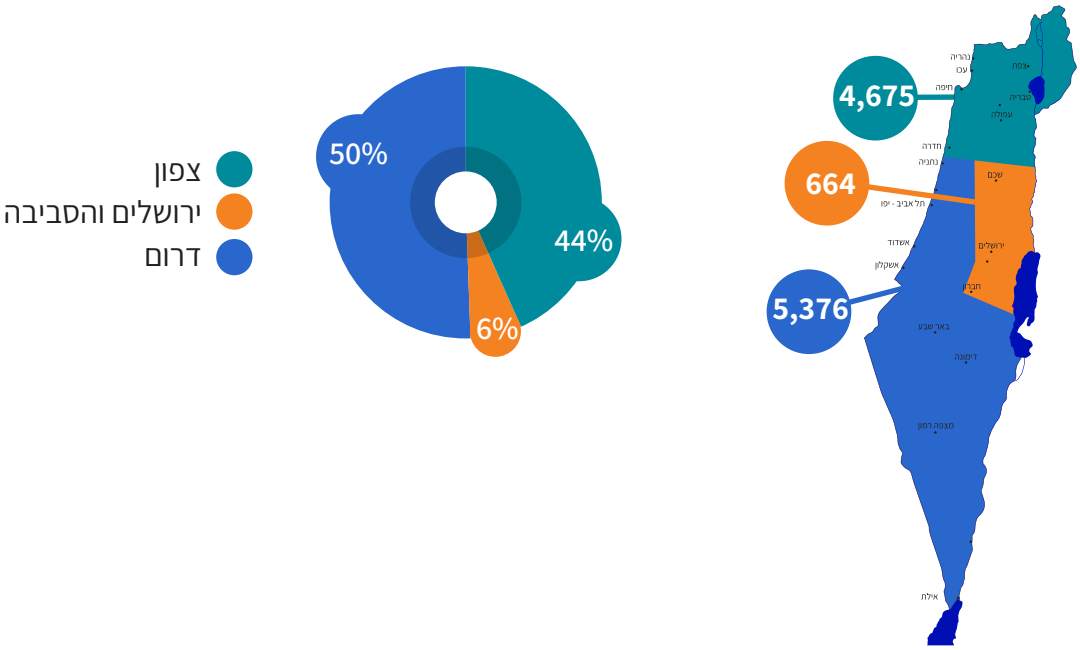
המרכז יוזם באופן שוטף פניות אישיות לעובדות/ים בצמתים אישיים ותעסוקתיים, מכוון אותם בתהליך הפנסיוני, מציע להם כלים ומעודד אותם לפעולה אקטיבית לצורך הבטחת זכויותיהם הפנסיוניות.

בשנת 2022 מרכז פנסיה וגמל הינו שותף משמעותי בקביעת מדיניות, הטמעה ויישום של שני הסכמים קיבוציים חדשים משמעותיים שנחתמו בחברה והיוו פריצת דרך ביחסי עבודה: הסכם פרישה דור ג' והסכם עובד ממשיך. גם בשנה זו המשיך מרכז פנסיה וגמל לפעול למען הנגשת המידע לעובדים באמצעות כלים דיגיטליים חדשניים, קיים הרצאות פרונטליות לאוכלוסיות ממוקדות והרצאות זום לאלפי עובדים וקהלים רחבים, בנושאים פנסיוניים מגוונים שאותם הנגיש בפורטל המרכז לטובת אלה שלא יכלו להשתתף בזמן אמת. כהוקרה על פעילותו הענפה והמקצועית בשנת 2022, קצר המרכז שבחים בזכות זכייתו במקום הראשון בקטגוריית "מקצוענות במשאבי אנוש", בתחרות משאבי אנוש בהשתתפות חברות רבות בארץ מטעם "עמותת משאבי אנוש ישראל".

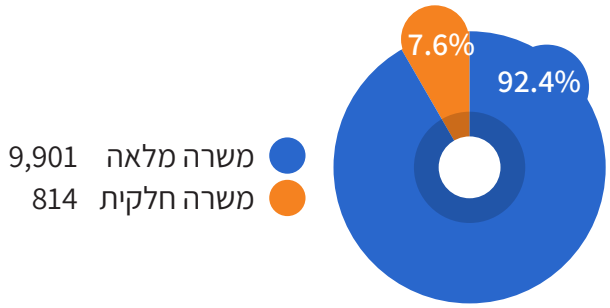
בנוסף, קיים בחברת החשמל "מרכז פרישה", דרכו מלווה החברה את עובדיה בכל הליכי הפרישה לגמלאות ומקיימת קורסי הכנה לפרישה ופעילויות פנאי לגמלאי החברה. פורשי החברה, הן בפרישה מוקדמת והן בפרישת חובה, מקבלים מידע פיננסי מלא. במקביל, עובדי משאבי אנוש ומנהלים אדמיניסטרטיביים זוכים להדרכות בנושא הפרישה, על מנת שיוכלו לספק מענה וללוות את העובדות/ים ובני משפחותיהם.

שנת 2022 במספרים - נתוני עובדות/ים[61] נוספים

תרשים 10: פילוח עובדות ועובדי החברה לפי מיקום גיאוגרפי - שנת 2022



תרשים 11: פילוח עובדות ועובדי החברה לפי היקף משרה



61 נתוני העובדים אינם כוללים את עובדי היחידה לניהול מערכת החשמל אשר נכללו בדיווחים קודמים, בשל העברת היחידה לחברה הממשלתית החדשה - נגה, במסגרת הרפורמה במשק החשמל.

טבלה 18: עובדי חברת החשמל לפי מגדר ודרג

	2020			2021			2022		
דרג עובדים	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
הנהלה בכירה	91	24	115	82	26	108	85	22	107
הנהלת ביניים	510	155	665	520	168	688	532	178	710
דירוג ראשון	942	536	1,478	941	549	1,490	961	565	1,562
עובדים / עובדות	7,484	1,741	9,225	7,224	1,593	8,817	6,772	1,470	1,526
סה"כ בחברה	**9,027**	**2,456**	**11,483**	**8,767**	**2,336**	**11,103**	**8,350**	**2,235**	**10,585**

הערה: 10,585 עובדים הינם עובדים המאוגדים בהסכמים קיבוציים: קבועים וארעיים, לא כולל עובדים בחוזה אישי

טבלה 19: שיעור הנשים בחברת החשמל, לפי דרג, בשנים 2020-2022

דרג עובדים	**2020**	**2021**	**2022**	**מקרא לדרג העובדים**
הנהלה בכירה	21%	24%	21%	הנהלה בכירה (סגן מנהל אגף ומעלה)
הנהלת ביניים	23%	24%	25%	מנהלי מחלקות בכירים, תקניים ומושווים
דירוג ראשון	36%	37%	37%	ניהול דירוג ראשון
עובדים / עובדות	19%	18%	18%	כלל העובדים והעובדות
סה"כ נשים בחברה	**21%**	**21%**	**21%**	

טבלה 20: פילוח מגדר העובדים בחברת החשמל לפי קבוצות גיל בשנת 2022

קבוצת גיל	**פילוח מגדרי**		
	גברים	נשים	סה"כ
עד 29	59%	41%	7%
30-34	75%	25%	13%
35-44	76%	24%	23%
45-54	77%	23%	26%
55-66	88%	12%	30%
מעל 67	96%	4%	1%
סה"כ	**79%**	**21%**	**100%**

טבלה 21: נתוני ההשכלה של עובדי חברת החשמל - שנת 2022

השכלה	מנהלים **	עובדות/ים ***
אקדמאים *	712	3,324
הנדסאים וטכנאים	51	2,261
לא אקדמאים	54	4,313

* אקדמאים: תואר ראשון, שני, שלישי
** מנהלים: כל המנהלים המושווים לדרג מנהל מחלקה ומעלה
*** עובדים: כל העובדים מתחת לדרג מנהלי מחלקות (ומושווי מנהלי מחלקות)

טבלה 22: נתוני עובדים חדשים בשנים 2020 - 2022

	2020			2021			2022		
גיל עובדים חדשים:	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
עד גיל 30 (כולל)	321	187	508	161	105	266	272	94	366
31 עד 50 (כולל)	336	87	423	186	50	236	184	76	260
מעל 51	25	12	37	8	4	12	10	3	13
סה"כ בחברה	**682**	**286**	**968**	**355**	**159**	**514**	**466**	**173**	**639**
מספר המשרות שאוישו בניוד פנימי (ללא שינויים ארגוניים רישומיים)									
	481	138	619	292	95	387	212	111	323

טבלה 23: נתוני גריעת עובדות/ים 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
פילוח מגדרי				
נשים	310	245	303	273
גברים	802	615	652	700
פילוח לפי גילים				
עד 30 (כולל)	249	160	218	245
31-50 (כולל)	260	239	245	318
51 ומעלה	603	461	492	410
שיעור תחלופת עובדים בשנת 2022[62]	1.9%			

טבלה 17: נתוני פרישת עובדות/ים

	2019	2020	2021	2022
מספר העובדות/ים שיצאו לגמלאות ופרשו בפרישות חובה	149	135	135	137
מספר העובדות/ים שפרשו במסגרת הרפורמה בחברת החשמל	343	204	319	293
מספר העובדות/ים שפרשו במסגרת תוכנית הפרישה המוקדמת 64+	76	48	0	0
סה"כ פורשים	**568**	**387**	**454**	**430**

62 הנתון אינו כולל פרישת עובדות/ים המובאים בנפרד בטבלה 17

טבלה 18: חופשות לידה שנת 2022

	נשים	גברים	סה"כ
יצאו לחופשת לידה	189	3	192
מתוכם מספר העובדות/ים שחזרו לעבודה לאחר סיום חופשת הלידה (בשנת 2021)	79	1	80
יצאו לחופשת לידה במהלך השנה ונשארו בחופשת לידה/חל"ת לאחר תום השנה הקלנדרית	12	0	12

טבלה 19: נתוני היעדרות עובדות/ים בשנת 2022

	ימי מחלה שנוצלו (בממוצע לעובד)	שיעור היעדרות בגין ימי מחלה מתוך סה"כ ימי תשלום באותה שנה	מילואים (בממוצע לעובד)	*אירועים אישיים (בממוצע לעובד)	עובדות/ים שנפטרו
נשים	14	5.3%	0	0.4	1
גברים	12	4.5%	1	0.3	1
סה"כ	**13**	**5%**	**0.6**	**0.4**	**2**

*אירועים אישיים של העובד - נישואין, לידה, אבל

טבלה 20: הכשרות מקצועיות של עובדות/ים

	2020[63]	2021	2022
סך שעות הכשרה[64]	297,600	493,624	465,016
ממוצע שעות הדרכה למשתתף[65]	30	24	16
היקף השקעה בהדרכה (₪)	107 מיליון ₪	143 מיליון ₪	153 מיליון ₪

63 ניתן לראות כי בשנת 2020 הייתה ירידה בהיקפי הפעילות בגין מגבלות מגפת הקורונה

64 חושב לפי נוכחות משתתפים בכלל הקורסים וההכשרות, כולל עובדות/ים שהשתתפו מספר פעמים בשנה להכשרות שונות

65 ממוצע שעות הדרכה למשתתף חושב לפי סכום מכפלת השעות לכל קורס במספר משתתפים בכל קורס, חלקי סה"כ המשתתפים שהשתתפו בכל הקורסים (כולל עובדות/ים שחזרו למספר הכשרות)

טבלה 28: שיעור עובדים שעברו משוב בשנת 2021 (מתקיים אחת לשנתיים)

	גברים	נשים
מנהלים	90%	90%
עובדות/ים	93%	93%

טבלה 29: פילוח העובדות/ים על פי הסכם העסקה - שנת 2022

אופי העסקה	נשים	גברים	סה"כ
מספר העובדות/ים בהסכם קיבוצי	2,213	8,373	10,585
מספר העובדות/ים בהסכם אישי	101	29	130
סה"כ	**2,314**	**8,402**	**10,715**
אחוז העובדות/ים המאוגדים בוועדי עובדים	95.64%	99.95%	98.79%

טבלה 30: פילוח עובדות/ים לפי סוג העסקה[66]- שנת 2022

סוג העסקה	נשים	גברים	סה"כ
עובד קבוע (לא כולל בכירים בחוזה אישי)	1,180	5,385	6,565
עובד זמני (ארעי)	1,033	2,987	4,020

66 הטבלה לא כוללת נתוני עובדים שאינם מועסקים ישירות על ידי החברה: עובדים חיצוניים - עובדים שאינם מועסקים ישירות על ידי החברה ועובדים באתרי הארגון כדרך קבע (כגון בשירותי אבטחה, ניקיון, הסעדה). עובדי מיקור חוץ - שאמנם אינם מועסקים על ידי החברה באופן ישיר, אך עובדים באופן בלעדי עבור הארגון (אנשי מחשוב וכו').

דוח קיימות תאגידית ESG

4 פעילות קהילתית

פעילות קהילתית בחברת החשמל

כחברת תשתית לאומית, חשוב לנו לפעול לטובת החברה והקהילה בישראל. אנו שואפים להיות קשובים לסביבה האנושית בה אנו פועלים, תוך שיתוף פעולה עמה ותוך גילוי מעורבות, אכפתיות ואחריות חברתית. פעילותנו בתחום זה משקפת את ערכי הליבה שלנו כחברה, ומהווה כלי אסטרטגי ליצירת "ערך משותף" עבור החברה והקהילה. החברה יוזמת ומקיימת שיח ושיתופי פעולה ארוכי טווח עם מגוון גורמים בקהילה, בהתאם לצרכים המשתנים העולים מצידה, ובתחומים העולים בקנה אחד עם ליבת העשייה העסקית שלה - לרבות בטיחות ושימוש מושכל בחשמל, מדע וטכנולוגיה, קיימות והתייעלות אנרגטית.

IMPACT SNAPSHOT

חברת החשמל מפעילה פרויקטים קהילתיים רבים המשפיעים על החברה בישראל בדרכים שונות. על מנת לכמת את ההשפעה הזו, נעשתה בחינה עבור כל פרויקט בנפרד, כאשר כל מיזם קיבל ציון המשקלל את כמות המשאבים שהושקעו בו (תקציב ושעות עבודה); כמות האנשים שהושפעו; מדד ההצלחה של הפרויקט, ומידת ההשפעה שלו על יעדי פיתוח בר קיימא של האו"ם (GDS) הרלוונטיים לפעילות חברת החשמל. חלק מפרויקטים אלו מתוארים בהרחבה בפרקים לקוחות (פרק 2) והון אנושי (פרק 3).

תרשים 12: פרויקטים נסקרו לפי השפעתם על ה-SDGs השונים

תוכנית חינוכית התייעלות אנרגטית



מובילים חברתיים - אשקלון



יוריקה בעולם החשמל



טכנודע אולגה



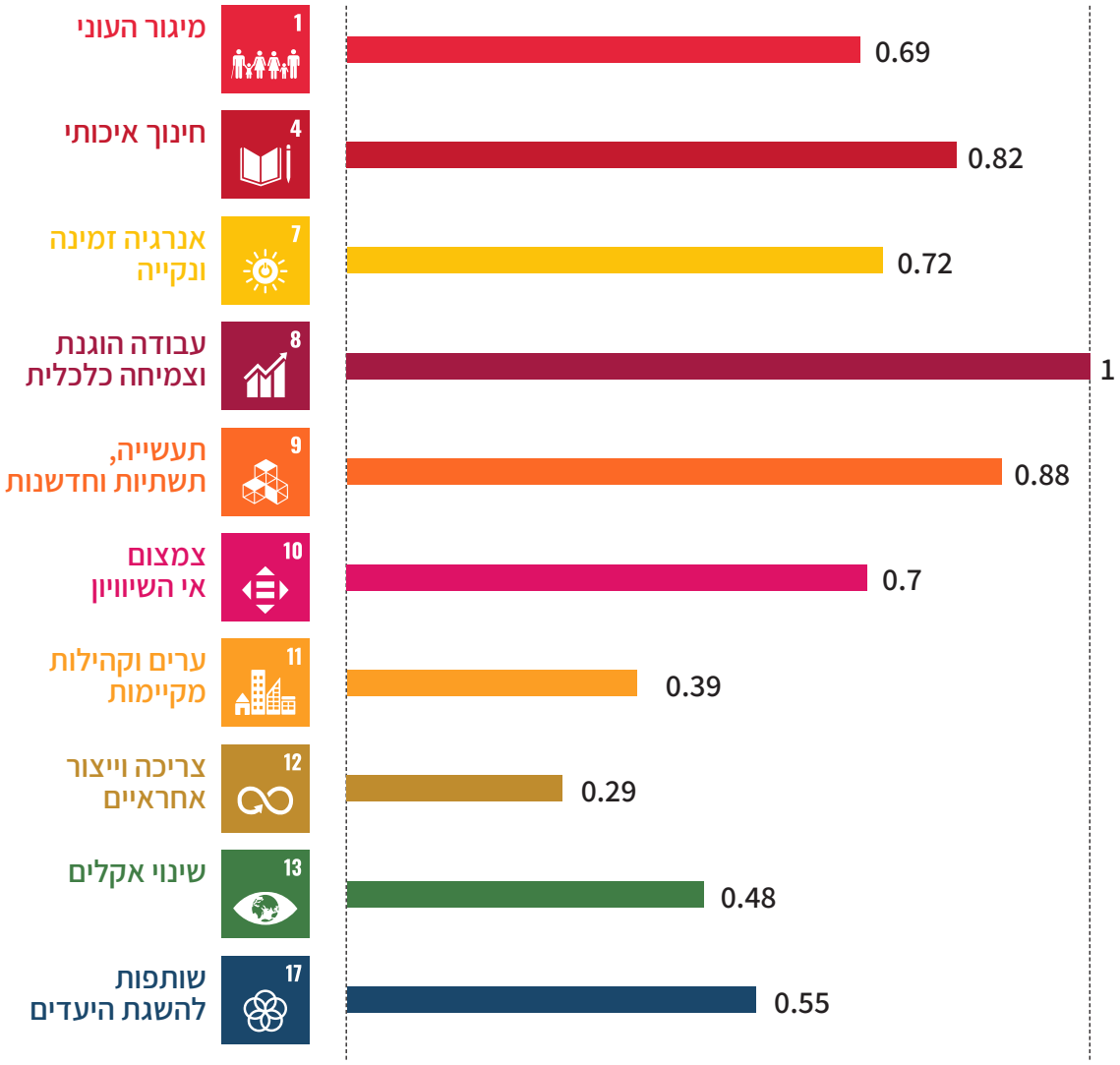
התנדבות בקהילה



קרן סיוע לקוחות ביתיים



תרשים 13: השפעת הפעילות הקהילתית של חברת החשמל על ה-SDGs (0 - 1)



התנדבות עובדים

כחברה ממשלתית, ומכוח הרגולציה, מנועה החברה ממתן תרומות בכסף ובשווה-כסף, בהן גם תרומה בזמן. יחד עם זאת, החברה מייחסת חשיבות רבה להתנדבות עובדים - הן לטובת הקהילה והן לטובת האקלים הארגוני, גיבוש העובדים וחיזוק גאוות היחידה. לפיכך פיתחה החברה תוכנית לעידוד התנדבות עובדים, באמצעותה היא מעודדת את עובדיה להתנדב לאחר שעות העבודה בסמוך לאתרי העבודה שלהם. בכך, שואפת חברת החשמל לרתום את המשאב האנושי בחברה להתנדבות למען הקהילה, בהלימה בין החזון לקוד האתי.
בסוף שנת 2021 אושרה תוכנית לעידוד התנדבות עובדים על ידי הדירקטוריון והושקה בקרב העובדים. להובלת פעילויות ההתנדבות מונו 20 מובילים חברתיים, המופקדים על 25 אתרים של החברה הפרוסים בכל רחבי הארץ. המובילים החברתיים מתאמים קבוצות עובדים מתנדבים בכל אתר, ויוצאים לפעילויות התנדבות בקהילה הסמוכה למקום העבודה שלהם. עובדי החברה התנדבו בשנת 2022 בכ-100 פרויקטים שונים הכוללים פעילויות עם ולמען קשישים; פעילויות עם אנשים בסיכון: ילדים, נוער, נשים ואנשים עם מוגבלויות; איסוף וחלוקת מזון; פרויקטים סביבתיים הכוללים ניקוי חופים ופיתוח גינות קהילתיות.

בשנת 2022 התנדבו כ-3,400 עובדים, בהיקף של כ-7,000 שעות.
מספר העובדים המתנדבים היה גבוה בכ-70% מהיעד השנתי שהוגדר לשנת הפעילות הראשונה.

צעדים ויעדים להמשך

עד שנת 2025:	הגדלת מספר העובדים המתנדבים ב-20% והרחבת הפרויקטים להתנדבות ב20%, (ביחס לשנת 2022)
עד שנת 2030:	הרחבת מספר העובדים המתנדבים ב-30% והרחבת הפרויקטים להתנדבות ב50%, (ביחס לשנת 2022)

דיאלוג עם הציבור הרחב

דיאלוג ברשתות החברתיות

החברה מקיימת קשר עם הציבור באמצעות מגוון רשתות חברתיות בכדי לאפשר לקבוצות אוכלוסיה שונות ובמגוון שפות לפנות באופן ישיר ולהתעדכן במידע רלוונטי. החברה פעילה ברשתות החברתיות: פייסבוק, אינסטגרם, טיקטוק, יוטיוב, טוויטר, לינקדין וטלגרם. באמצעות הרשתות חברת החשמל מפיצה מידע ללקוחות, כגון אודות צרכנות נבונה, ומאפשרת פניות של לקוחות בהודעות אישיות ופומביות. כמו כן, קיים עמוד פייסבוק ייעודי לחברה הערבית. בנוסף, הרשתות החברתיות משמשות להפצת מידע וקמפיינים אודות בטיחות בחשמל בשפות ערבית, רוסית, אמהרית ועברית, ומשמשות ככלי למיתוג החברה כמעסיק ולגיוס עובדים.

מרכזי המבקרים

מרכזי המבקרים של החברה הוקמו מתוך שאיפה להנגיש ולשקף את פעילותנו לציבור הרחב, לענות על הסקרנות בנושא תהליכי ייצור החשמל, ולספק מידע לכל הגילאים. אנו רואים במרכזי המבקרים גשר לקהילה שבתוכה אנו פועלים, כמו גם אפשרות הצצה לעשייה הרחבה ולעולמות התוכן בהם אנו עוסקים מדי יום.
דרך החוויה הבלתי אמצעית שמספקים מרכזי המבקרים, אנו שואפים להציג היבטים שונים בפעילות החברה ולענות באופן שקוף ומקצועי על כל שאלה שעולה. מרכזי מבקרים קיימים ב"אורות רבין" ובחוות חפציבה, כאשר בשנת 2022 ביקרו בהם כ-500 קבוצות והתקיימו בהם סיורים וירטואליים.

ביקורים אסטרטגיים וסיורים מקצועיים באתרי החברה

מפגשים של הגורמים הבכירים במשק ובציבוריות הישראלית עם עובדי החברה ומנהליה, מהווים נדבך משמעותי נוסף בקשר שלנו עם מחזיקי העניין. הביקורים מהווים הזדמנות עבורנו לחשוף את ליבת העשייה של החברה, להעמיק את השיח ולקדם היכרות בין בכירי המשק ומקבלי ההחלטות, לבין החברה. כמו כן, אנו מארחים גורמים ממשרד החינוך וממוסדות אקדמיים לסיורים מקצועיים המותאמים עבורם באתרי החברה, במטרה להעשיר ידע ולחזק שיתופי פעולה. בשנת 2022 התקיימו 32 ביקורים אסטרטגיים ומקצועיים באתרי החברה.

מקדמים חינוך קהילתי

הפעילות החינוכית בחברת החשמל מתמקדת בתחומי ליבת העשייה של החברה, ובפרט בבטיחות בחשמל ובהתייעלות אנרגטית. באמצעות הפעילות החינוכית מבקשת החברה להוביל שינוי תודעתי והתנהגותי בקהילה, לרתום את דור העתיד לחשיבותה של התייעלות אנרגטית, ולחשוף את הציבור לידע עדכני בתחום האנרגיה - בין היתר אנרגיות מתחדשות, הפחתת פליטות ועוד.

התוכניות החינוכיות מתקיימות באישור ובשיתוף מלא עם משרד החינוך, תוך חתירה לפריסה רחבה של הפעילויות ושאיפה להגיע ולפעול בקרב כלל המגזרים בחברה הישראלית, ועם דגש על אזורי הפריפריה החברתית והגיאוגרפית. כמו כן, כלל התוכניות מלוות במדדים ויעדים כמותיים, ובמערך משוב והערכה הכולל שאלונים לצורך בדיקת פערי ידע ובדיקת השינוי בתפיסות ובהתנהגות לפני ואחרי התוכנית הלימודית.

המובילים הקהילתיים שהוכשרו במסגרת פעילות הדיאלוג שתוארה לעיל, לקחו חלק גם בפעילויות מקומיות (בסביבות תחנות הכוח "אורות רבין" ו"רוטנברג") המתקיימות במסגרת התוכניות החינוכיות, ובשנת 2022 העבירו הרצאות בשמונה בתי ספר ברחבי הארץ.



3.5 מיליון שח
השקעה כספית בפעילות החינוכית בקהילה

2.5 מיליון שח
הופנו לטובת תוכנית הדגל **נתיב האור**

2 מיליון תלמידים
השתתפו בתכנית נתיב האור (מאז 2004)
מתוכם, כ-180 אלף תלמידים בשנת 2022
ב-229 רשויות מקומיות

4,000
סדנאות מקוונות
בטיחות ושימוש
מושכל בחשמל
zoom
לרבות
300
בחינוך המיוחד

125
חטיבות ביניים
מתוך כ-**90**
רשויות מקומיות

השתתפו בתוכנית:
התייעלות אנרגטית
ושימוש מושכל בחשמל
כדרך חיים

החינוך הקהילתי בחברת החשמל בשנת 2022

תוכנית הדגל "נתיב האור"

תוכנית הדגל של חברת החשמל בנושא בטיחות ושימוש מושכל בחשמל "נתיב האור", הפועלת מאז שנת 2004, הינה אחת מתוכניות החינוך הוותיקות ורחבות ההיקף שמפעילה החברה. התוכנית פועלת בגנים ובבתי הספר היסודיים ב-229 רשויות מקומיות ברחבי הארץ, בקרב כלל המגזרים בחברה הישראלית: ממלכתי, ממלכתי דתי, חרדי, החינוך המיוחד, ובמגזר הצ'רקסי, הדרוזי והמוסלמי.

התוכנית מקיפה בפעילותה למעלה מ-1,570 בתי ספר, וגובשה כמענה לצורך שעלה מהקהילה - לאור מקרי התחשמלות של ילדים - להנחיל הרגלי התנהלות בטוחה ואחראית בחשמל, לצד פיתוח מנהיגות. זאת, בד בבד עם הנחלת ידע בעולמות תוכן רחבים יותר, כגון חיסכון באנרגיה והיבטי איכות סביבה. מתחילת התוכנית בשנת 2004 ועד לסוף שנת 2022, השתתפו בה כשני מיליון תלמידים, מתוכם כ-180 אלף בשנת 2022. התוכנית מוכרת על ידי משרד החינוך במסגרת המסלול הסגול, ובכך למעשה המשרד מאפשר וממליץ למנהלי בתי ספר לבחור בתוכנית ותיקה זו.

תוכנית נתיב האור פועלת בשני צירים:

ציר בית הספר

מיזם "בוקר אור נתיב האור", במסגרתו מכשירים קבוצות מנהיגות "ילדי נתיב האור" מכל בית ספר, המסייעים בהטמעת התכנים בבתי הספר שלהם ובקהילה. במסגרת המיזם, מתקיימים מפגשי העשרה חווייתיים הכוללים מגוון ניסויים, שמטרתם להעמיק את הבנתם של התלמידים בכל הנוגע לבטיחות בחשמל. המפגש הראשון מונחה על ידי נציג מטעם החברה או עובדים ממיקור חוץ, ויתרת המפגשים השנתיים (6-8) מונחים על ידי המורה הממונה על תוכנית נתיב האור בבית הספר.

ציר יישובי

במסגרת התוכנית, פעלו נציגים מקרב "ילדי נתיב האור" באזור מגוריהם להסברה בנושא שימוש מושכל ובטוח בחשמל.

מדי שנה מתקיימת תחרות שנתית המהווה את אירוע השיא של הפרויקט. בשנת 2022-2023, נושא התחרות היה יצירת כרזה 50X70 שכותרתה שימוש מושכל ובטיחותי בחשמל.

מתחילת התוכנית בשנת 2004 ועד לסוף שנת 2022,
השתתפו בה כשני מיליון תלמידים, מתוכם כ-180 אלף בשנת 2022.

תוכנית "התייעלות אנרגטית ושימוש מושכל בחשמל כדרך חיים"

התוכנית פועלת להגברת המודעות של בני הנוער לעולם בר קיימא ולהפיכתם לשגרירים הפועלים למען החברה והקהילה, באמצעות הטמעת מסרים של שימוש מושכל בחשמל. בשנת 2022 הופעלו 125 תוכניות בכיתות ז' בכ-90 רשויות בפריסה גיאוגרפית נרחבת, תוך מתן דגש לפריפריה - חברתית וגיאוגרפית. ממצאי הערכת התוכנית מצביעים על שינוי משמעותי לטובה בצמצום פערי ידע, שינוי תפיסות ושינוי התנהגות לפני ואחרי התוכנית.

תוכנית "יוריקה בעולם החשמל"

התוכנית הינה פרויקט משותף לחברת החשמל ול"בית רוטנברג", שגובש בהתאם לחזון "קרן רוטנברג" לצמצום פערים חברתיים אשר התקיים זו השנה השלישית. הפרויקט משלב בין העברת המורשת של החברה ומייסדה, פנחס רוטנברג, לבין הקניית ידע טכנולוגי ושימוש בתוכנה המאפשרת בנייה הנדסית של גופי תלת-ממד לתלמידים, אותם יישמו באמצעות בניית בתים "ירוקים" יעילים ופיתוח מתקנים להפקת אנרגיה.

צעדים ויעדים בתחום החינוך הקהילתי

- בשנת 2022 נערכנו לפיתוח מתווה תוכניות הוליסטי במערכת החינוך, בנושא שימוש מושכל ובטיחותי בחשמל לתלמידי בתי הספר היסודיים, חטיבות הביניים והתיכונים.
- פיתוח התוכנית יתקיים בשנת 2023, וביצוע הפיילוט ב-12 רשויות ייערך במהלך שנת הלימודים תשפ"ג, לאחר אישור משרד החינוך.

מפתחים חינוך טכנולוגי

בתי ספר תיכון טכנולוגיים-מקצועיים

מעורבות החברה בחינוך טכנולוגי-מקצועי באמצעות חשיפת תלמידים לעולם התעשייה, הנגשתו והפיכתו לרלוונטי עבורם, מסייעת להכשרת דור העתיד של תעשיית האנרגיה הישראלית בפרט, ושל שוק התעסוקה בכלל. כל זאת, באמצעות תיעדוף בקליטתם של בוגרי המסלולים כעובדי החברה.

התוכנית פועלת ב"עמל אנרג'י טק" בשיתוף רשת החינוך "עמל", שם הלימודים מספקים לתלמידים תעודת גמר של משרד הכלכלה, או מסלול טכנולוגי הכולל עמידה במבחני הבגרות במקצועות הליבה ובתחום הטכנולוגי.

בשנת 2022 הסתיים המחזור השלישי שמנה 37 בוגרים. כמו כן, מופעלת תוכנית גם בבית הספר "אור העתיד" בשיתוף רשת החינוך "עתיד", במהלכה זוכים התלמידים להתנסות מעשית באתרי החברה במסגרת לימודיהם, ובית הספר מקנה להם אפשרות לקבל תעודת חשמלאי מוסמך.

בשנת 2022 השתתפו כ-45 תלמידים בשלב ההתנסות המעשית בבתי המלאכה של החברה.

דוח קיימות תאגידית ESG

5 שרשרת אספקה אחראית

שרשרת אספקה אחראית

כחברה עסקית מובילה במשק הישראלי, אנו רואים חובה לפעול בכבוד, ביושרה, בהגינות ובאמינות, תוך עמידה מלאה בהתחייבויותינו כלפי הספקים שלנו. ההכרה בכך שהספקים מהווים חלק משמעותי ממרכז החיים העסקי של החברה, הובילה אותנו לאמץ גישה שירותית ופרואקטיבית באופן ניהול הקשר שלנו עמם - גישה הכוללת הגברת שיתוף פעולה ויחסי אמון, ומובילה לאספקת שירות איכותי, אמין וזמין ללקוחותינו. במקביל, אנו מצפים מכלל מחזיקי העניין שלנו, ומספקינו בפרט, לפעול על פי סטנדרטים ערכיים גבוהים של התנהלות אתית, ומשכך - אנו מעודדים אותם להביע את מחויבותם באמצעות חתימה על הקוד האתי של החברה.

כ-15,313
ספקים פעילים בשנת 2022
(בתחומים: ציוד ושירותים, יצרנים פוטו-וולטאיים, יצרנים פרטיים, דלקים)

24.6 מיליארד
היקף התשלומים [67] (בשקלים) לספקים בשנת 2022

למעלה מ-90%
מהספקים החדשים חתומים על מכתב בנושא הקוד האתי של החברה

כ-90%
מכלל התשלומים לספקים הועברו לספקים בישראל

67 היקף התשלומים עמד על 24.6 מיליארד ₪, מתוכם 22.2 מיליארד ₪ בארץ (מתוך זה כ-10.7 מיליארד ₪ עבור דלקים) ו-2.4 מיליארד ₪ בחו"ל.

התנהלות אחראית מול ספקים

בכפוף להוראות הדין ובמטרה לתאם ציפיות ולהגדיר כללים להתנהלות שוטפת מול הספקים, גיבשה החברה מסמך "מדיניות שירות לספקים". מסמך זה מגדיר את ערכי הרכש של החברה, ומביא לידי ביטוי את שאיפתה של החברה להתנהלות מקצועית ושיתוף פעולה פורה, מקצועי ויעיל עם ספקיה.

הגינות

אנו מתחייבים להעניק לכל אחד מהספקים יחס ראוי והוגן.
אנו מאמינים ביושר ובאמינות כערכים המנחים אותנו בעבודתנו היומיומית

כבוד ואכפתיות

אנו מחויבים להתנהגות אתית הנגזרת מהקוד האתי,
מערכי הליבה ומהחזון של חברת החשמל

שקיפות ופשטות

אנו מתחייבים להעביר אל הספקים את כל המידע והנתונים
העדכניים והרלוונטיים עבורם בצורה נגישה ופשוטה, לצורך הגשת הצעה מיטבית

מהירות ויעילות

אנו מתחייבים לפעול ולהשלים את הטיפול בפניות הספקים
באופן המיטבי והמהיר ביותר שניתן

סודיות

אנו מתחייבים לשמור על סודיות המידע אליו ניחשף,
ולא למסור מידע על אודות ספקים למי ממתחריהם

מקצועיות

אנו מתחייבים לנהוג במקצועיות ותוך חתירה למצוינות

דיאלוג עם הספקים

במסגרת מימוש "מדיניות שירות לספקים", פועלת החברה לייצר דיאלוג שוטף עם ספקיה בדרכים הבאות:

- פרסום תוכנית הרכש לשנים 2022-2026 באתר האינטרנט .
- לחברה אתר ייעודי לספקים[68] המצוי בהליכי שדרוג ונועד לשפר את חוויית השירות ואיכות הדיאלוג. בשנת 2022 הסתיים חלקו הראשון של השדרוג, והאתר עבר הסבה לממשק חדש וידידותי יותר, המותאם בין היתר למובייל. במהלך שנת 2023, עת כתיבת דוח זה, בוצעו שיפורים נוספים בשאלון הרישום (בעברית ובאנגלית) ושיפורים טכנולוגיים בתשתיות. בין היתר נעשו שיפורים בעיצוב, נוספו רכיבי שיתוף ונוספה אופציה לשמירת המידע במשך 5 ימים כך שהספק יכול לעצור את הליך הרישום ולחזור לאותה נקודה בה הפסיק. בנוסף שודרג אתר המכירות.
- שיתוף פעולה הדוק עם משרד הכלכלה והתאחדות התעשיינים. במסגרת זו, מתוכנן כנס בנושא הזדמנויות עסקיות בשנת 2023.
- ביולי 2020 הקימה החברה מרכז שירות לספקים, אשר שיפר וייעל את הקשר עמם. מרכז השירות יצר כתובת אחת למתן מענה לפניות הספקים, והוא מספק מענה שוטף, רציף ואחיד.
- יחידה לקשרי ספקים האמונה על ניהול ותחזוקת הקשר השוטף בין החברה לספקיה, לרבות:
  - ליווי הספקים - החל מרישומם במאגר הספקים הפוטנציאליים, ולאורך כל התקשרותם עם החברה.
  - אחריות על קביעת מדדים והערכת ביצועי הספקים, וכן רישום והסמכת ספקים בארץ ובחו״ל.
  - סיוע בהסרת חסמים בירוקרטיים בהליכי הרכש, שיפור התקשורת וחוויית הלקוח של הספקים.

שמירה על שקיפות וטוהר המידות מול הספקים

בהתקשרויות עם הספקים מחויבת החברה לפעול באופן הוגן, שוויוני, שקוף ובלתי מפלה, בהתאם לדרישות הדין ומתוך שאיפה לקיום אמון הדדי עם הספקים. החברה עורכת התקשרויות בעיקר באמצעות מכרזים פומביים או הליכים תחרותיים אחרים, ומקפידה על כללים הוגנים ומתן הזדמנות שווה לספקים.

אנו מקפידים על כיבוד הסכמים עם ספקים ועל אי-ניצול לרעה של מעמדנו כלפיהם, וכן שואפים ומקיימים מהלכים אקטיביים שמטרתם למנוע פגיעה בטוהר המידות, שחיתות והתנהגות בלתי הולמת. משכך, הנהיגה החברה נוהל "מניעת ניגוד אינטרסים ושמירה על טוהר המידות" (לקריאה נוספת, ראו הרחבה בפרק 7-מניעת שוחד ושחיתות בעמוד 155). כמו כן, אנו נוהגים מול ספקינו בשקיפות מלאה ומאפשרים עיון במסמכי ההליכים, תוך שמירה על סודות מסחריים ומקצועיים של ספקים אחרים. כמו כן, במקרים של התקשרות שאינה באמצעות מכרז לפי תקנות חובת המכרזים, אנו פועלים לפי דרישות הדין בנוגע לפרסום החלטות אלה באתר האינטרנט של החברה.

בשנת 2022 התקבלה תלונה אחת של ספק בנושאי תשלומים והשתתפות בהליכי רכש. תלונה זו נבדקה אל מול הגורמים הרלוונטיים בחברה. הטיפול בתלונה הסתיים, ונמסר מענה למלין לאחר שהתלונה נמצאה בלתי מוצדקת.

שמירה על סודיות ואבטחת מידע

אנו פועלים על פי הנחיות ונהלים נוקשים בכל הנוגע לניהול ואבטחת המידע בתהליכי הרכש וההתקשרות עם ספקינו, בין היתר מתוך שאיפה להגביר את האמון בחברה. בהתאם לכך, נוקטת החברה אמצעי אבטחה מתאימים על מנת למנוע דלף מידע, חשיפתו או נגישותו לגורמים בלתי-מורשים, העלולים לגרום נזקים לפעילותה העסקית של החברה או לספקיה. כלל הגורמים המעורבים בהליכי הרכש מחויבים לנהלי סודיות מוגברת, ונהלי החברה מכתיבים כללים מפורשים בנוגע לאבחנה בין סוגי מידע שונים, סימונם, החזקתם, העתקתם ואופן העברתם לצד שלישי. מנגד, ספקי החברה מחויבים לעמוד בחוק הגנת הפרטיות, והחברה מצידה מוודאת כי שבהתקשרויות חדשות שנמצאו נדרשות לכך, יחתמו ספקיה על נספח אבטחת מידע לפיו הם נדרשים לעמוד בכל הסטנדרטים וההוראות לשמירה על אבטחת מידע בהלימה לנוהלי החברה. מעת לעת, החברה מבצעת בקרות ספקים בנושא.

---

68 ספקים - מידע ועדכונים - חברת החשמל לישראל (iec.co.il)
https://www.iec.co.il/content/suppliers/lobbies/supplierslobby

ניהול שרשרת אספקה אחראית

מדיניות הרכש של החברה, הכוללת היבטים סביבתיים וחברתיים, נגזרת מחוק חובת המכרזים (והתקנות מכוחו) לו כפופה החברה כחברה ממשלתית. סוגי ההעדפות שאותן מותר לחברה ממשלתית להעניק במכרזים נקבעו בחוק, לדוגמה: העדפת רכש "כחול לבן", והעדפת עסק המנוהל על ידי נשים.

החברה מטמיעה, ככל הניתן במגבלות החוק ותקנותיו, כלים שונים לניהול היבטי ESG בשרשרת האספקה:

- בעת רישום ספק חדש במערכות החברה, שולבו שתי שאלות הבודקות האם קיימת התייחסות פורמאלית להיבטי קיימות בתאגיד ככלל, והאם מונהגות פרקטיקות המתייחסות להיבטי סביבה בפרט.
- ספקים חדשים מתבקשים לחתום על מכתב בנושא שמירה על החוק ועל כללי האתיקה. המכתב מפורסם באתר האינטרנט של החברה בשפות עברית ואנגלית. החברה עומדת ביעד של 90% מכלל ספקיה אשר חתמו על המכתב. נכון למועד פרסום הדוח, כ-90% מהספקים החדשים (החל מיוני 2019) חתמו על המכתב.
- קידום מגוון במאגר הספקים כמפורט בתת-פרק "קידום מגוון בשרשרת האספקה".
- הוטמעו מנגנוני בקרה שונים בנושא זכויות עובדים והעסקה הוגנת מול ספקי הסעדה, ניקיון ואבטחה, כמפורט להלן - "שמירה על זכויות אדם בשרשרת האספקה".
- הוטמעו מנגנונים להגברת הבטיחות בשרשרת האספקה.

קידום מגוון בשרשרת האספקה

במאגר הספקים שלנו אנו פועלים - ככל הניתן לאור מגבלות הרגולציה - לעידוד ושילוב עסקים המספקים גם ערך חברתי ו/או סביבתי בפעילותם. במסגרת זו, אנו לוקחים חלק במיזם WESOURCE של עמותת "יסמין" וארגון "ציונות 2000", שמטרתו לקדם שינוי חברתי ולשלב ספקים מגוונים במערך הרכש של ארגונים גדולים. כחלק ממיזם WESOURCE, הוקם מאגר ספקים ייעודי המורכב מספקים מגוונים, לרבות עסקים קטנים ובינוניים אשר לפחות 51% מהם מצויים בבעלות מיעוטים; עסקים בבעלות נשים; עסקים מהפריפריה החברתית-כלכלית; עסקים חברתיים; עסקים מקומיים ועסקים המעסיקים אוכלוסיות בתת ייצוג בשוק התעסוקה. במאגר המיזם רשומים כ-600 ספקים, כ-80 מהם רשומים בחברת החשמל.

היקף והתפלגות הרכש

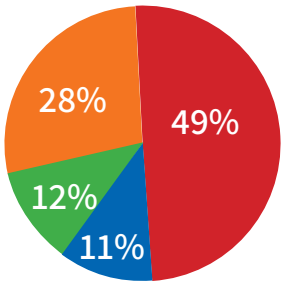
בשנת 2022, היקף התשלומים עמד על 24.6 מיליארד ₪, מתוכם סכום התשלומים לספקים בישראל עמד על כ-22.2 מיליארד ₪ - סכום הכולל רכש דלקים בהיקף של כ-10.7 מיליארד ₪. להלן פירוט הרכש העיקרי של החברה:

- **רכש דלקים:** כחלק מהמטרות האסטרטגיות של החברה, אנו מחויבים לביצוע רכש מושכל של דלקים בהתאם לדרישות התפעול, תוך הקפדה על איכות הדלקים ועלותם, הגנת הסביבה, אמינות אספקת החשמל וגיוון מקורות הדלק.
  - סוגי הדלקים השונים נרכשים על ידי החברה, למעט פחם שנרכש על ידי חברת הבת של החברה - "החברה הלאומית לאספקת פחם בע"מ". הסולר נרכש מבתי זיקוק בישראל, ויתר סוגי הדלקים בתחום פעילות הייצור - לרבות פחם וגז טבעי נוזלי - נרכשים, במישרין או בעקיפין, ממקורות מחוץ לישראל.
  - גז טבעי נרכש ממאגר "תמר" וממאגר "לוויתן".
- **רכש טובין** – לרבות נייר כתיבה, ציוד משרדי, ציוד מחשוב, מכונות צילום ועוד.
- **רכש ציוד** – לצורך הקמה ותחזוקה של תחנות כוח ורשתות חשמל (עמודי חשמל, תילי חשמל וכבלים במתחים שונים ועוד), החברה מבצעת רכש בעל מורכבות טכנולוגית גבוהה, לרבות דוודים, טורבינות, גנרטורים, שנאים, ציוד בקרה ועוד.
- **רכש שירותים** – לרבות ניקיון, הסעדה, שמירה, הסעות, הובלות, גינון, תחזוקת רכבים ועוד.

טבלה 31: התפלגות התשלומים לספקים לפי סוג רכש לשנים 2020-2022 (במיליארדי ₪)[69]

	דלקים	רכישות מחברת ניהול המערכת - נגה [71] (חשמל המיוצר ע"י יצרנים פרטיים) רכישות חשמל ישירות מיח"פים [72]	רכישות חשמל מבעלי מתקנים פוטו-וולטאים (PV)	רכש שירותים וטובין
2022	[70] 12.1	2.81	2.84	6.8
2021	7.03	4	2.33	6.4
2020	6.6	2	2	6.6

תרשים 14: שיעור התפלגות התשלומים לפי סוג רכש לשנת 2022



דלקים
רכישות מחברת ניהול המערכת - נגה
רכישות חשמל מבעלי מתקני PV
רכש שירותים וטובין (בישראל ובחו"ל)

בשנת 2022 חל גידול ברכש מבעלי מתקני PV. לעומת זאת, חל קיטון ברכישת חשמל מיצרני חשמל פרטיים (יח"פים), הנובע, ממבנה ההתחשבנות החדש בעקבות הרפורמה במשק החשמל.
עד ה-31.10.2021 רכשה החברה חשמל ישירות מיח"פים.
החל מ-01.11.2021 ניהול ההסכמים לרכישת אנרגיה מיצרני חשמל פרטיים במתח עליון הועבר לאחריותה של חברת נגה - החברה הממשלתית לניהול מערכת החשמל בע"מ, בהתאם לרפורמה במשק החשמל.
בשנת 2022 החברה רכשה חשמל ישירות מיח"פים במקטע החלוקה בלבד (במתח נמוך ובמתח גבוה, חשמל המיוצר מאנרגיות מתחדשות. ראו דוח כספי 2022, ביאור 36 ה', עמוד 377 ב-pdf: פירוט רכישות חשמל במקטע החלוקה לפי טכנולוגיית ייצור).

69 נכון ליום 31 בדצמבר 2022, החברה מייצרת את מרבית החשמל במדינת ישראל (51% מסך האנרגיה המיוצרת), בעוד שיתרת החשמל מיוצרת על ידי יצרני חשמל פרטיים.

70 העלייה המשמעותית בהוצאות בגין רכש דלקים נבעה מעליית מחירי הפחם, כתוצאה מהמלחמה בין רוסיה לאוקראינה.

71 בהתאם לרפורמה במשק החשמל, כל התשלומים שבוצעו החל מנובמבר 2021 בשל רכישות חשמל מיצרני חשמל פרטיים, נעשו באמצעות חברת ניהול המערכת - נגה, כאשר שיטת ההתחשבנות שונתה אף היא.

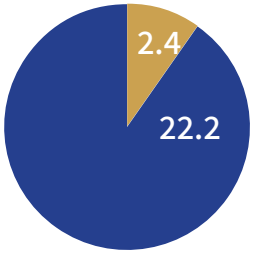
72 עמודת "רכישות חשמל מחברת ניהול המערכת - נגה" - בדוחות קיימות 2020 ו-2021 הנתונים בעמודה זו (שנקראה בעבר רכישת חשמל מיצרני חשמל פרטיים) בוטאו במושגי ברוטו ואילו בדוח זה הם מוצגים בנטו (לאחר קיזוז חשבוניות לקוח). הסבר: כאמור לעיל, עד נובמבר 2021 (בשנים שקדמו ליציאת היחידה לניהול המערכת מחברת החשמל), רכישת החשמל התנהלה ישירות בין חח"י ליח"פים , ובהתאם, שיטת חישוב התשלום התנהלה כך, שכל יצרן פרטי שילם ישירות לחברת החשמל עבור חשמל שרכש ממנה, וקיבל תשלום מחברת החשמל עבור חשמל שהחברה רכשה ממנו . בשנת 2022 השתנתה שיטת התשלום, לאחר שהחל מחודש נובמבר 2021 התקשרויות החברה עם יצרני חשמל פרטיים במתח עליון עברו לאחריותה של חברת נגה ונעשים באמצעותה

טבלה 32: התפלגות הרכש של החברה בשנת 2022 לפי מספר ספקים

מס׳ ספקים פעילים	23	1	11,059	4,230

דלקים	
רכישות מחברת ניהול המערכת - נגה	
רכישות חשמל מבעלי מתקני PV	
רכש שירותים וטובין (בישראל ובחו״ל)	

טבלה 33: התפלגות התשלומים לספקים בארץ ובחו״ל בשנת 2022 (מילארדי ש״ח)



ספקים בישראל	22.2	מילארד ש״ח	
ספקים בחו״ל (שווי שיקלי)	2.4	מילארד ש״ח	
מבטא את סך התשלומים שבוצעו לכלל ספקי החברה בשנת 2022 (כפי שמופיע בטבלה 1) לרבות רכש דלקים, רכישות חשמל מחברת ניהול המערכת (נגה) ומיצרני PV			

שמירה על זכויות אדם בשרשרת האספקה

החברה מקפידה על העסקה הוגנת בקרב עובדיה. כמו כן, היא מייחסת חשיבות לשמירה על זכויות אדם בקרב נותני שירותים וקבלנים - הן במסגרת הליך הרכש, והן במסגרת יישום ההתקשרויות מול הספקים.
אנו דואגים להבטיח, בהתאם לדרישות החוק, כי ההתקשרויות עמנו יקוימו תוך שמירת זכויות עובדים והבטחת קיום דיני העבודה. ספקי החברה מחויבים, בין היתר, לשלם לעובדיהם במועד ובהתאם לחוק שכר המינימום, להקפיד על מתן זכויות סוציאליות ועל שעות עבודה ומנוחה על פי דין. משכך, בהתקשרויות רלוונטיות, מסמכי החוזה כוללים הוראה המחייבת את ספקינו להציג אישורים תקופתיים מרואה חשבון בנושא קיום החובות והתשלומים החלים עליהם לפי דיני העבודה, לרבות כלפי עובדיהם באתרי החברה. כמו כן, החברה התקשרה עם משרד רואה חשבון שבודק את נושא שמירת זכויות העובדים בקרב כל ספקי השמירה, הניקיון וההסעדה.
בנוסף, אנו מפעילים מנגנון לבירור וטיפול בתלונות עובדי קבלן. המענה כולל בירור וטיפול בתלונות של עובדי הקבלן בנושאים המנויים בחוק[73], פעילות מול משרד הכלכלה, הפעלת ועדת המכרזים והעברת המלצות לגבי קבלנים.
בשנת 2022 התקבלו 3 תלונות עובדי קבלן במנגנון התלונות ונבדקו.
שתיים מהן נמצאו מוצדקות באופן חלקי ואחת נמצאה כלא מוצדקת. הפניות טופלו מול המתלוננים והנהלות חברות הקבלן והתלונות המוצדקות תוקנו על ידי חברות הקבלן.

ניהול סיכונים בשרשרת האספקה ובקרת ספקים

החברה פועלת לזיהוי והפחתת סיכונים פוטנציאליים בשרשרת האספקה, ובעיקר מתמקדת בסיכוני בטיחות, סיכוני זכויות אדם, סיכוני סביבה וסיכוני אתיקה - אשר זוהו כסיכונים המהותיים. בתוך כך, במסגרת מדיניות "הבטיחות והגהות" של החברה, חח"י מנהלת את סיכוני הבטיחות בשרשרת האספקה מול כל הספקים הפועלים באתרי החברה. החברה מבצעת בחינה ובקרה של ספקיה[74], במסגרתן נבחנים, בין היתר, היבטי שמירה על זכויות עובדי הספקים ועמידה בחוקי העבודה.
במסמכי המכרזים וההליכים נכלל סעיף ספציפי אשר נוסח על ידי היחידה המשפטית בנושא ציות לדין, הכולל התחייבויות ספקים במגוון היבטים לרבות- הקפדה על איסורים בתחום שוחד ושחיתות, היבטי אנטי טרור ואיסורי הלבנת הון (ראו סעיף "חיזוק הציות בקרב ספקים וצדדים שלישיים", עמ' 155 לדוח). כמו-כן, כשהדבר נדרש בהתאם לנושא ההתקשרות, נכלל במסמכי המכרז נספח סביבתי הכולל דרישות פרטניות.

73 בהתאם לחוק להגברת האכיפה בדיני עבודה.

74 בקרות נערכות בקרב 100% מהחברות עתירות כוח האדם, בפרט בתחומי ניקיון, שמירה והסעדה.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	סטטוס
פנייה יזומה לספקים, לצורך סקר שביעות רצון מהתנהלותם מול החברה	יבוצע בשנת 2023
השלמת שדרוג אתר הספקים של החברה	הושלם שלב א׳ שלב ב׳ בתהליכי פיתוח

צעדים ויעדים לשנת 2023
החברה מתכננת להמשיך ביצוע פנייה יזומה לספקיה, לצורך סקר שביעות רצון מהתנהלותם מול החברה
השלמת שדרוג אתר הספקים של החברה
מערכת לדירוג הספקים באתר, אשר תאפשר לספק לבחון את רכיבי הדירוג שלו באופן עצמאי וממודר
בשנים 2022-2030: במסגרת התוכנית האסטרטגית של החברה, הציבה החברה יעד לשמר שיעור של 90% בכמות הספקים החתומים על המכתב בנושא הקוד האתי של החברה

דוח קיימות תאגידית ESG

6 הקוד האתי וערכי הליבה

הקוד האתי וערכי הליבה

החברה מחויבת לפעול לקידום עסקיה, תוך שמירה על התנהלות ותרבות אתית נאותה בכל תחומי פעילותה. לאור מחויבות זו, גובשו חמשת ערכי הליבה של החברה, בתהליך שיתופי רחב אשר כלל את מנהלי החברה ועובדיה. ערכים אלה מהווים אבן יסוד במסמך הקוד האתי של החברה[75].

משתנים באומץ
מחויבים לצורכי לקוחותינו

מנהיגים באחריות ואמינות
אכפת לנו מאנשים

מחויבים למקצוענות ומצוינות

הקוד האתי של החברה משקף את ה"אני מאמין" שלנו, חזון החברה המתחדשת, הערכים שאותם אנו מצפים מהמנהלים והעובדים לאמץ וליישם בהתנהלותם ובעבודתם היום-יומית.

הקוד האתי כולל גם את פירוט המנגנונים והגורמים הרלוונטיים להיוועצות ודיווח בסוגיות אתיות, ונספח המפרט את כללי האתיקה במרחב הדיגיטלי. הקוד נכתב לראשונה בשנת 2011, עודכן בשנת 2019, ובשנת 2022 נערך עדכון נוסף אשר נבדק ואושרר בוועדת היגוי, בוועדת אחריות תאגידית בדירקטוריון ועל-ידי המנכ"ל ומ"מ יו"ר הדירקטוריון. הקוד האתי נסקר אחת לשנה ב"וועדת ההיגוי ליישום הקוד האתי". הקוד חל על החברה, על הדירקטורים בה ועל מנהליה ועובדיה. כל עובד חדש חותם על הקוד האתי, עם כניסתו לחברה.

אנו רואים חשיבות רבה בהטמעתו וביישומו, ומצפים מכלל העובדים ומהדרג הניהולי בפרט, לשמש דוגמה אישית ולנהוג על פי המצופה בו. נושאים מתחום האתיקה וערכי הליבה משולבים בהערכת עובדים ומנהלים.
עקרונות הקוד האתי וערכיו חלים גם על החברות הבנות, ומנחים אותנו גם בפעילותנו מחוץ לגבולות המדינה וכן ביחסים עם ספקים ושותפים עסקיים (ראו הרחבה בעמוד 147)".

75 לקוד האתי של חברת החשמל - https://www.iec.co.il/about/Documents/KodE.pdf.

תוכנית האתיקה בחברה

לחברה תוכנית הטמעת אתיקה דו-שנתית מעודכנת לשנים 2022-2023, ועל בסיסה מוטמע נושא האתיקה בחברה. התוכנית נגזרה מהקוד האתי ומערכי הליבה של החברה, ולשם בנייתה נבנו קבוצות מיקוד לעובדים ולמנהלים, נערכו פגישות עם ההנהלה הבכירה והתקיימו דיונים בפורום מערך האתיקה. התוכנית נותנת מענה לצורכי החברה, במטרה לחזק את התרבות הארגונית האתית ואת חוסנה העסקי, המוסרי, החברתי והכלכלי של החברה. התוכנית אושרה בהנהלת החברה ובוועדות אחריות תאגידית ומשאבי אנוש בדירקטוריון, במהלך שנת 2022.

מרכיבי תוכנית הטמעת האתיקה הדו-שנתית המעודכנת:

- הטמעת תכנים כלליים, לצד הטמעת עומק של שלושה ערכי ליבה - ״מנהיגים באחריות ואמינות", "אכפת לנו מאנשים" ו"מחויבים לצורכי לקוחותינו"
- דילמות אתיות עבור כלל עובדי החברה
- דילמות אתיות העוסקות בניהול עבור המנהלים
- דילמות אתיות מעולם התוכן של החטיבות השונות

הטמעת אתיקה

- בשנת 2022 השתתפו בתוכנית להטמעת האתיקה - בהתאם ללוחות זמנים שאושרו על-ידי הנהלת החברה - 17.8% מכלל המנהלים. יתרת המנהלים ישתתפו בהדרכות במהלך שנת 2023.
- כל עובד עובר הדרכת אתיקה לפחות אחת לשנתיים.
- איגרת שנתית נשלחת לכלל עובדי החברה, ומיידעת לגבי אפשרויות הפנייה בעת דילמה אתית, ולגבי מידע שימושי הנמצא באתר האתיקה בפורטל החברה - כגון חוברת דילמות אתיות, הקוד האתי ורשימת נאמני האתיקה. כמו כן, מצורף קישור לאתר.

מערך האתיקה בחברה הוקם בשנת 2011, וכולל כיום כ-150 "שגרירי אתיקה" - נאמני אתיקה וחברי פורום האתיקה, האמונים על הטמעתה בכלל יחידות החברה בנוסף לתפקידם השוטף. בראש המערך עומדות הממונה על האתיקה הארגונית גב' ענת בן-רפאל, ומנהלת הטמעת האתיקה הארגונית וערכי הליבה גב' דליה שגב. תפקידן לנהל ולהנחות את מערך העובדים, ולפעול בהתאם להחלטות והנחיות ועדת ההיגוי ליישום הקוד האתי מטעם ההנהלה וועדת האחריות התאגידית.
תוכנית האתיקה מיועדת לכלל העובדים והמנהלים, כוללת דיונים וסדנאות ומתקיימת בהתאם לצרכים ולדגשים הרלוונטיים עבור החברה באותן שנים. יישום הקוד האתי, כמו גם תוכנית ההדרכה והבקרה עליה הינם באחריות הנהלת החברה.

בשנת 2022, במסגרת הטמעת האתיקה בקרב הנהלת החברה המורחבת, נערכה הצגה חיה עם שחקנים ודיון בסוגיות אתיות בניהול. לאחר מכן החלו ההטמעות למנהלי החברה, אשר כללו סרטונים ודיונים בהתאם לתוכנית הייעודית להנהלה. לאחר סיום ההטמעה בהנהלה, תבוצע הטמעה בקרב העובדים.
בנוסף, בשנת 2022, בעקבות אירוע שאירע בחברה, הנחה מנכ"ל החברה להעלות לדיון בהטמעות האתיקה המחלקתיות שאלות אתיות בדגש על נושא האחריות האישית, ההתנהגויות המצופות בהלימה לקוד האתי וערכי הליבה, התרבות הארגונית, הרמת דגלים וכדומה.

מדדי הצלחה בתחום האתיקה

במהלך שנת 2022 נבנו מדדי הצלחה ראשוניים לבחינה ולמידה, אשר ישקפו את אופן הטמעת האתיקה בחברה:

- עמידה בתוכנית העבודה הדו-שנתית - בהתאם ללוחות זמנים שאושרו על ידי הנהלת החברה.
- בחינת הציון השנתי מול תוצאות השנה הקודמת לשאלה מסקר אקלים ארגוני - "האם החברה מתנהלת בהתאם לקוד האתי וערכי הליבה שלה?"
- יישום ביצוע שיגרת אתיקה "אקסטרה מייל" - הצפת דילמה אתית מהשטח; בחינת השאלה האם בוצע דיון בנושא לפחות אחת לשנה בכל אגף.
- מנהיגות אתית - הטמעת האתיקה לעובדים תבוצע על ידי מנהלי המחלקות בליווי מערך האתיקה, במטרה להדגיש את חשיבות הנושא לעובדים וליצור חיבור ושותפות.

מערכת "בקרת הטמעות אתיקה"

במהלך שנת 2022 עלתה לאוויר מערכת מידע חדשה, המאפשרת לנאמני האתיקה מעקב אחר ביצוע הטמעות האתיקה בהתאם לתוכנית ההטמעה הדו-שנתית - כל זאת תוך ביצוע מעקב ובקרת ביצועים מול יעדים, באופן גרפי וכמותי ובחתכים שונים ומגוונים.

מנגנוני דיווח בנושא אתיקה

לרשות עובדי החברה עומדות מספר אפשרויות לקבלת ייעוץ או לדיווח בסוגיות אתיות:

- מוקד האתיקה באינטרא-נט - באפשרותם של כלל העובדים והמנהלים לפנות אל מוקד האתיקה האינטרא-נטי, ולקבל מענה מקצועי ועניניי לדילמות אתיות בהן הם נתקלים בעבודתם השוטפת בחברה; או על מנת לדווח על הפרות בנושא.
- דיווחים על הפרות והתייעצות בנושאי אתיקה[76] - עובדים המתלבטים בסוגיה אתית, מבקשים הבהרות עבור הקוד האתי של החברה או נתקלו בחשד להפרה של הקוד, מונחים לשוחח עם מנהל או עובד הקשור לעניין. בנוסף, העובדים מונחים לפנות לדרגים הממונים, למשאבי אנוש ולנאמני האתיקה האגפיים או חברי הפורום היחידתיים. באפשרותם לפנות גם לממונה על האתיקה או למנהלת הטמעת האתיקה הארגונית.
- הטיפול בפניות מבוצע על ידי מערך האתיקה, כאשר במידת הצורך יבדוק הגורם המטפל, בסיוע גורמים מתאימים בחברה, את המקרה ואת פרטי הפנייה. כלל הפניות נבדקות תוך דיסקרטיות מלאה ושמירה על כבודם של כל הנוגעים בדבר.

בשנת 2022 התקבלו בערוצי פנייה אלה 15 פניות והתייעצויות בנושאי אתיקה ארגונית ועוד.
כל הפניות בנושא אתיקה טופלו.

76 פניות ו/או תלונות בנוגע לטוהר מידות ו/או למנהל תקין ו/או לחריגה מנהלים, מופנות לביקורת הפנימית ו/או למחלקת משאבי אנוש, לפי העניין, ובידיעתו של הגורם הפונה.

קוד אתי לספקים ושותפים עסקיים

הקוד האתי של חברת החשמל חל גם על ספקי החברה ושותפיה העסקיים.
במהלך שנת 2019, לאחר עדכון הקוד האתי הארגוני, נשלח על ידי אגף הרכש בחברה מכתב לספקי החברה בארץ ובחו"ל ובו פורטו עקרונות הקוד. כמו כן, הודגשה במכתב החשיבות שהחברה רואה בעמידה בסטנדרטים גבוהים של התנהלות אתית, וציפייתה ממנהלי החברה ועובדיה, מספקיה ומכלל מחזיקי העניין שלה, לפעילות על פי סטנדרטים ערכיים גבוהים בהלימה לערכי החברה, באופן שיחזק את האמון ושיתוף הפעולה.

החל מיוני 2019 מתבקשים ספקי החברה, בעת הצטרפותם למאגר הספקים הפוטנציאליים של חברת החשמל, לחתום ולאשר את המסמך המפרט את עקרונות הקוד האתי ואת ציפיות החברה מהספק בהקשר זה.. בשנת 2021 עודכנו דרישות החברה בנושא, וספקי החברה מתבקשים גם לאשר ולחתום על כך שקראו את הקוד האתי המלא המפורסם באתר החברה ועל הסכמתם לעמוד באותם סטנדרטים ערכיים שהחברה הציבה לעצמה.

שותפים עסקיים מתבקשים גם הם לחתום על מסמך המפרט את עקרונות הקוד האתי בחברה ואת ציפיות החברה בהקשר זה. לקריאה נוספת, ראו הרחבה בפרק "שרשרת אספקה אחראית".

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2023

יישום תוכנית הטמעת האתיקה לשנת 2023:

- 100% הטמעה בקרב כלל ההנהלות והפורומים הניהוליים.
- הטמעה בקרב לפחות 90% מהעובדים.

שמירה על זכויות אדם

חברת החשמל מחויבת לשמירה על זכויות אדם בקרב עובדיה, ופועלת לקידום סביבת עבודה מכבדת המתייחסת בכבוד ובהוגנות, באנושיות ובאכפתיות לכלל מחזיקי העניין שלה.

החברה רואה חשיבות רבה בשמירה על זכויות אדם, ולכן פועלת להבטחתן באופן ישיר ואף באופן עקיף, דרך שרשרת האספקה שלה. בתוך כך נכללים היבטי סביבת ההעסקה; חופש ההתאגדות וניהול מו"מ קיבוצי; מניעת אפליה ואי שוויון; סיוע לגורמי רווחה במיצוי זכויות של לקוחות מול החברה, והעסקה הוגנת בשרשרת האספקה. על כל הפעולות הללו ניתן לקרוא בהרחבה לאורך דוח זה.
על מנת להבטיח סביבת עבודה בטוחה וחופשית מהטרדה מינית, קבעה החברה תקנון למניעה ולטיפול בהטרדה מינית ומינתה ממונה על הנושא, לצד ועדות מרחביות לבדיקת תלונות בנושא.
כמו כן, החברה מטמיעה באופן שוטף אצל עובדיה ומנהליה את חשיבות טיפול ומניעת נושא ההטרדה המינית באמצעות הדרכות לכלל העובדים והמנהלים באמצעי תקשורת פנים-ארגוניים, בדיוני הנהלה המתקיימים באופן שנתי ובימי אוריינטציה לעובדים חדשים (ראו גם עמוד 97 בדוח זה).
בשנת 2022 מונתה ממונה לנושא מניעת התעמרות בחברה, וכמו כן נוסחה ואושרה כפיילוט הוראת עבודה לטיפול במניעת התעמרות בעבודה, המתאימה למאפיינים הייחודיים של החברה, ובהתאם נבדקות תלונות עובדים בנושא. החברה מפעילה "קו חם" להגשת תלונות בנושאים שונים המיועד גם לעובדי מיקור חוץ, לצד מנגנוני פנייה ודיווח נוספים.
נוהל הליך בירור התלונות מפורסם בפורטל הארגוני, וכן מפורסם תקנון ב-5 שפות, לטובת נגישות לכלל עובדי החברה, עובדי קבלן, ספקים ולקוחות החברה.

דוח קיימות תאגידית ESG

7 מניעת מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות

מניעת מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות

אנו מקפידים על ניקיון כפיים ושמירה על טוהר המידות בכל תחומי פעילותנו, פועלים למניעת שחיתות ונמנעים מהצעה או קבלה של שוחד - במישרין או בעקיפין; מכל מעשה או פעולה של מעילה או הונאה; מניצול אישי של הזדמנויות עסקיות של החברה, וממצבים או מעשים שבגינם עלול להיווצר ניגוד עניינים בין טובתם האישית של העובדים לבין טובת החברה.

החברה מחויבת לפעול בכבוד, ביושרה, בהגינות ובאמינות כלפי לקוחותיה, עובדיה, מתחריה, ספקיה, מלווים, בעלי מניותיה וגורמי ממשל.

עיקרי המדיניות למניעת מעילות והונאות, ושוחד ושחיתות בחברה

אנו נוקטים במדיניות בלתי מתפשרת של ציות לדין בכל הקשור למעילות, הונאות, שוחד ושחיתות וכן, בפעולות אקטיביות למניעת שוחד ושחיתות בכל דרגי החברה ולהקפדה על טוהר המידות. כמו כן, אנו פועלים בהתאם לנהלים [77], הנחיות, מדיניות, קודים ותוכניות העוסקים במניעת שוחד ושחיתות ומטפלים בסוגיות השונות הכרוכות בנושא, ובכלל זה:

- נוהל "איסור מתן שוחד ומערך אכיפה" ("נוהל האכיפה") הכולל בתוכו את תוכנית האכיפה
- נוהל "מניעת ניגוד עניינים ושמירת טוהר המידות", המטפל בנושא הימנעות ממצבים או מעשים שעלולים ליצור ניגוד עניינים בין טובת החברה וטובתו האישית של העובד, לרבות בכל הנוגע למתנות ואירוח עסקי
- נוהל "ניהול סיכוני מעילות והונאות"
- נוהל "מתנות ומוצרי פרסום לגורמי חוץ"
- הקוד האתי של החברה
- קוד ממשל תאגידי
- חוזר "תרומות של חברות ממשלתיות, חברות בת ממשלתיות וחברות מעורבות", של רשות החברות הממשלתיות
- חוזר "מתן חסויות ושיתופי פעולה על-ידי חברות ממשלתיות ו/או בנות ממשלתיות", של רשות החברות הממשלתיות
- נוהל "שימוש גורם חוץ במתקני החברה לפעילות קהילתית ותרבותית"
- נוהל "התנהלות בתקופת הבחירות ומניעת פעילות פוליטית ומפלגתית בחברה"
- נוהל "הביקורת הפנימית ונציבות התלונות"
- נוהל "הסדרים להגנה על עובדים המדווחים על הפרת חוקים, עבירות ופגיעה בטוהר המידות"
- נוהל "חשד לביצוע עבירות פליליות על ידי עובדי החברה"
- נוהל פיקוח על עבודות קבלנים
- תוכנית הפחתה בעולמות התוכן של מעילות והונאות שוחד ושחיתות
- נוהל חברה – טיפול בעבירות משמעת
- כלל הוראות הדין ונהליה הפנימיים של החברה הינם מחייבים וחלים על כלל יחידות החברה ועובדיה, ומפורסמים באתר האינטרא-נט של החברה. כמו כן, כחברה ציבורית ותאגיד מדווח, מחויבת החברה על-פי חוק בגילוי נאות לציבור משקיעיה, באמצעות דוחות כספיים ודיווחים מידיים על אירועים מהותיים בחיי החברה.

77 לפירוט נוהלי החברה, ראו עמוד חופש המידע באתר האינטרנט של החברה - https://www.iec.co.il/freedomofinformationact/pages/nehalim.aspx

ניהול, בקרה ופיקוח של סיכוני מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות

במסגרת פעולות החברה למניעת שוחד ושחיתות, הגורמים בחברה האמונים על הביקורת, החקירות, ניהול הסיכונים והאכיפה, מבצעים במשולב טיפול כולל לניהול וצמצום הסיכון למעילות והונאות, לרבות איסור מתן וקבלת שוחד. לצורך ניהול מיטבי של התחום, החברה ביצעה מספר מהלכים:

מינוי גורמים אחראים:

- סמנכ"ל תפעול ולוגיסטיקה אחראית על ניהול הסיכון ("בעל הסיכון") ומכהנת כממונה על תוכנית האכיפה לנושא איסור מתן שוחד.
- בקר סיכון מעילות והונאות שוחד ושחיתות.
- ועדת היגוי עליונה למעילות והונאות שוחד ושחיתות, בראשותה של סמנכ"לית התפעול והלוגיסטיקה בחברה - תפקידה לפקח על הנושאים הנוגעים לסיכוני החברה בתחום, ולהוות פורום מקצועי בנושא זה.
- רכזים בחטיבות החברה שמונו על ידי הסמנכ"לים לריכוז פעילות למניעת שוחד ושחיתות.

תוכנית ההפחתה

לחברה תוכנית אב מערכתית שמטרתה הפחתת סיכוני מעילות והונאות. התוכנית, הקיימת מאז שנת 2016, אושרה על-ידי מנכ"ל ודירקטוריון החברה, ומיושמת ברמת כלל החברה. התוכנית כוללת התייחסות להיבטים השונים של מעילות והונאות, וביניהם - איסור קבלת שוחד, איסור מתן שוחד ומערך אכיפה. במסגרת התוכנית מיושמות המלצות מסקרים פנימיים, והוקם מערך בקרות ביצוע הבוחן את יישום תוכנית ההפחתה. כמו כן, מיושמים נוהלי חברה רלוונטיים ומועברים דיווחים תקופתיים פעמיים בשנה על ידי בקר הסיכון לוועדת היגוי לנושא מעילות והונאות, בראשות סמנכ"ל תפעול ולוגיסטיקה שהוגדר כ"בעל הסיכון" (הגורם בחברה בעל האחריות לניהול הסיכון) לתחום מעילות והונאות, ומתקיימים דיווחים גם לוועדות הדירקטוריון השונות. בנוסף, מינתה החברה 10 נאמני סיכון, המהווים זרוע ביצועית ליישום תוכנית ההפחתה בחטיבות השונות, בנוסף על תפקידיהם השוטפים בחברה.

מערכת לניהול ובקרה על תהליכים עסקיים

כצעד נוסף להפחתת סיכון מעילות והונאות, החברה הטמיעה מערכת לניהול ובקרה על תהליכים עסקיים - "מערכת נוב"ע" - שהיא כלי ממוחשב המתריע על אנומליה בתהליכים העסקיים, וזאת על פי מתודולוגיה להערכת סיכון מעילות והונאות.

תוכנית אכיפה בנושא איסור מתן שוחד לעובד ציבור זר

לחברה תוכנית אכיפה בתחום איסור מתן שוחד לעובד ציבור זר, אשר במסגרתה פורסם נוהל חברה בשנת 2016: "איסור מתן שוחד ומערך אכיפה". התכנית כוללת הנחיות והדרכות לאנשי מפתח בחברה, מינוי בעלי תפקידים, מנגנון דיווחים ועוד. התוכנית גובשה בהתאם לקריטריונים המנחים שנקבעו, בין היתר, על-ידי ארגון ה-OECD ולאיסור הכללי על שוחד על פי הדין הישראלי.

סקרי סיכונים

בשנת 2022 ערכה החברה סקר רוחבי בנושא שוחד ושחיתות, שכלל בקרה יזומה, תחולת חברות בנות ומוחזקות, מודל בשלות ועוד. במסגרת סקר הסיכונים נבחנו 100% מיחידות הארגון, ולא התגלו סיכונים משמעותיים. עם זאת, קיימות חשיפות המצריכות את יישומן של בקרות נוספות על ידי החברה ומתן כלים להתמודדות.

לומדה והדרכות

במהלך שנת 2022 המשיכה החברה לנקוט צעדים להטמעת תרבות ארגונית, בהתאם לקווי המדיניות למניעת מעילות והונאות הכוללים הדרכות וימי עיון, כנסים ולומדות. עובדים המוגדרים כאנשי מפתח עוברים הדרכה בנושא "מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות" אחת לשנתיים לפחות. בנוסף לכך, חברי הדירקטוריון עוברים הדרכה באמצעות לומדה בכל שנה, במסגרת ועדת אחריות תאגידית.

פירוט ההדרכות שהועברו בשנת 2022:

- כ-300 עובדים המוגדרים כאנשי מפתח עברו הדרכה באמצעות לומדה.
- מוקדנים עובדי מיקור חוץ העובדים בשירות 103 התנסו בלומדה ייעודית עבור עובדי המוקד.
- נערכו מפגשי הדרכה ייעודיים בנושא מניעת שוחד ושחיתות:
  - מפגש לחברי הדירקטוריון – במסגרת ועדת אחריות תאגידית.
  - מפגש ליחידת החדשנות – הדרכה ליחידת הייזום העסקי. פעם אחת.
  - אגף הרכש - 60 עובדים עברו הדרכה בנושא מניעת דלף מידע מהתקשרויות.
  - נערך מפגש למידה ל-10 נאמני שוחד ושחיתות שהתמקד בנושאים סיכוני בסיס.
- נשלחו במהלך השנה 2 ניוזלטרים לכלל עובדי החברה בנושאים מעילות הונאות שוחד ושחיתות, מערכת נוב"ע (שצויינה לעיל), חידון, המלצות לצפייה בנושאים קשורים, כתבות רלונטיות ועוד.
- ומסרונים ל-400 מנהלים החל מדרג מנהל מחלקה שהתמקדו בנושאי מעילות והונאות: המלצות לצפייה, חידון, זיהוי סימנים לאפשרות מעילה ומניעתה, נורות אדומים.

בקרה על תפקידים רגישים

החברה פועלת ליישום פעולות בקרה לגבי בעלי תפקידים רגישים בסיכון בינוני, גבוה וגבוה מאד.

הפרדת תפקידים

החברה פועלת באופן שוטף להפרדת סמכויות במערכות הממוחשבות.

הצטרפות לפורומים בנושאי שוחד ושחיתות

בחודש מאי 2022 הצטרפה חברת החשמל לפורום יושרה עסקי לישראל של עמותת שקיפות בינלאומית ישראל[78] (שבי"ל) Transparency International Israel. לחברה הוענקה תעודה המאשרת את חברותה, לאחר שנמצא כי היא ממלאת אחר דרישות מנגנוני ההגנה מפני שחיתות, שהם תנאי לחברות בפורום.

78 העמותה היא סניף של הארגון החברתי-גלובלי TI – Transparency International הפועל באמצעות למעלה מ-100 סניפים ברחבי העולם, במטרה לקדם A World Free of Corruption (עולם נקי משחיתות).

יחידת הביקורת הפנימית

במסגרת עבודתה, פועלת באופן שוטף לבדיקת נושאים בהם עולה חשש להתממשות סיכוני מעילות והונאות, חשדות בתחום שוחד ושחיתות וחששות להפרת טוהר המידות, לדוגמה:

- תוכנית העבודה הרב-שנתית של יחידת הביקורת הפנימית, וכן תוכניות העבודה השנתיות הנגזרות ממנה, מתמקדות - בין היתר - בסיכוני מעילות והונאות בהתבסס על סקרי סיכונים, סקרי מעילות והונאות, דוחות ביקורת קודמים שהציפו סיכוני מעילות והונאות, אירועי עבר, שיחות עם מנהלים בחברה ועוד.
- כל ביקורת ובדיקה נערכות בדגש על סיכוני מעילות והונאות בתחום הנבדק, כאשר במקרים של אירועים נקודתיים נבחנות גם השלכות רוחב אפשריות.
- דוחות הביקורת הפנימית נדונים בפני המנכ"ל ובוועדת הביקורת של הדירקטוריון. בנוסף, הדוח השנתי והדוח החצי-שנתי של הביקורת הפנימית, הכוללים ריכוז של כלל פעילות הביקורת הפנימית בחברה בתקופת הדיווח - לרבות בתחום סיכוני מעילות והונאות ושמירת טוהר המידות – מוגשים לוועדת הביקורת ולמליאת הדירקטוריון ונדונים בוועדת הביקורת.
- ערוצי דיווח על תלונות ליחידת הביקורת הפנימית ונציבות התלונות:
- החברה מעמידה לרשות כל גורם, לרבות עובדים, ספקים, לקוחות או הציבור הרחב, מגוון ערוצי דיווח על תלונות, ומסירת מידע על חשש להתנהלות שאינה תקינה או חשש למקרי שחיתות והפרת טוהר המידות. את התלונות ניתן להגיש באופן גלוי וכן באופן אנונימי במגוון ערוצים, ובהם דואר, דוא"ל, פקס וכן באמצעות קו טלפוני אנונימי - "קו חם", המאפשר השארת הודעות ללא צורך בהזדהות. ערוצי יצירת קשר מפורטים הן באתר האינטרנט החיצוני והן באתר האינטרנט הפנימי של החברה. פרטי התקשרות עם הביקורת הפנימית באתר: https://www.iec.co.il/content/content-pages/review.

בנוסף, קיימים ערוצי דיווח וממשקי עבודה בין הביקורת הפנימית - המטפלת בתלונות העוסקות בסדרי מינהל תקינים ובטוהר המידות - לנציבות תלונות הציבור המטפלת בתלונות מתחום חוויית הלקוח ואיכות השירות, כיוון שלעתים, גם תלונה בתחומים אלה עשויה לעורר חשש לחשדות להתנהלות לא תקינה.

דיווחים ומידע על תלונות שטופלו על ידי יחידת הביקורת הפנימית נמסרים למנכ"ל החברה, לוועדת הביקורת ולדירקטוריון, הן במסגרת דיווחים פרטניים והן במסגרת הדוח החצי-שנתי והשנתי של יחידת הביקורת הפנימית. כל זאת לצד נתונים על מספר התלונות שהתקבלו, מספר התלונות שטופלו, סוגי הטענות שעלו, תוצאות בדיקת התלונות וכיו"ב. היחידה יוזמת ומשתתפת בסדנאות ובפורומים שונים בחברה, ומעבירה הדרכות בנושאים הקשורים לטוהר המידות. בנוסף, במסגרת פעילותה השוטפת, היחידה יוזמת ממשקי עבודה ומפגשים עם "שומרי הסף"[79] הנוספים של החברה, למטרת תיאום, שיתוף פעולה והפריה הדדית, לרבות בתחום סיכוני מעילות והונאות.

מעבר לכך, בחברה פועלת גם יחידת חקירות, אשר בין היתר עורכת חקירות בתחום סיכוני מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות, לרבות באמצעות קבלת מידע באופן מודיעיני ושיתופי פעולה עם גורמי אכיפה. ממצאי החקירות מדווחים לגורמים ניהוליים רלוונטיים, ומטופלים לפי העניין, בליווי היחידה המשפטית, הגורמים הניהוליים והביקורת הפנימית.

79 שומרי הסף: בקר מעילות והונאות, היחידה המשפטית, יחידת החקירות, יחידת ניהול סיכונים, מחלקת SO_X, ממונה אתיקה ועוד.

טיפול בדיווחים על מקרי שחיתות

נוהל "חשד לביצוע עבירות פליליות" קובע את חובתו של עובד בחברה אשר נודע לו על מעשה שיש בו חשש לביצוע עבירה פלילית של עובד חברה אחר, לדווח על כך מיידית. הנוהל מפרט את הגורמים אליהם יועבר הדיווח, את אופן טיפולה של החברה בחשד, ואת היחס בין טיפול זה לבין קיומו של הליך משמעתי פנימי. על פי נוהל האכיפה, עובד חברה שהובא לידיעתו מעשה שיש בו משום הפרת הנוהל, החוק או האמנה, או חשש לכך, ידווח על כך לממונה ולבעלי התפקידים הרלוונטיים. הממונה יבצע בדיקה של המקרה ושל מהות ההפרה, ויפעל בהתאם לנוהל לטיפול במקרה. בכל חטיבה ישנו רכז שתפקידו לתקשר את הנוהל והפעילות בנושא מול אנשי המפתח, אשר נדרשים לחתום אחת לשנה על הצהרה האומרת כי קראו את הנוהל. נוהל החברה בדבר "טיפול בעבירות משמעת" מסדיר את הטיפול המשמעתי-פנימי של החברה במקרי התנהגות הנוגדים את חובותיהם של עובדי החברה, מכוח הוראות הדין ונוהלי החברה.

בשנת 2022 לא התגלו מקרי שחיתות בחברה או בקרב צדדים שלישיים, ולא התבצעו צעדים משמעתיים כנגד עובדים כתוצאה ממקרי שחיתות.

הגנה על חושפי מקרי שחיתות

בחברה קיים נוהל ייעודי בנושא "הגנה על עובדים המדווחים על הפרת חוקים, עבירות ופגיעה בטוהר המידות" ("נוהל הגנה"), המבוסס על הוראות הדין הרלוונטיות. נוהל זה מסדיר את אופן הגשתם של תלונה ודיווח בגין הפרת חוקים, עבירות, מעשה שחיתות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין. כמו כן, הוא מסדיר את אופן הטיפול בהם ואת דרכי ההגנה על המתלונן - לרבות חיסיון על זהותו ופרטיו, אי פגיעה בתנאי עבודתו, אי פיטוריו וכיו"ב. בנוסף, כל עוד מתבררת תלונתו של העובד – לא תיערך עבורו ועדת בירור ומשמעת בכל עניין אחר שאינו נושא התלונה, למעט במקרים בהם מדובר בזימון ועדת בירור ומשמעת אשר קדם להגשת התלונה על ידי העובד.
בהתאם לנוהל ההגנה, קיימות מספר יחידות בחברה המעורבות בתהליכי הטיפול בנושא זה, לרבות חטיבת משאבי אנוש, הגורמים הניהוליים הרלוונטיים וכן הביקורת הפנימית, אשר פועלים בהתאם לנוהל, וכל מקרה נבחן לגופו, בתיאום עם היחידה המשפטית.
בנוסף, ככלל, החברה מעניקה סיוע משפטי לעובדים שכנגדם מוגשים הליכים משפטיים בגין מעשה או מחדל שעשו במהלך מילוי תפקידם ולשם מילוי תפקידם בחברה (בכפוף לסייגים ולמבחנים שונים).

פיקוח על ציות בחברה

במקביל לפעילות הספציפית בנושאי מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות, פועלת החברה לניהול, בקרה ופיקוח של סיכוני הציות בחברה. ועדת אחריות תאגידית אחראית לפקח על ציות החברה להוראות הדין, וכן לנהלים, חוזרי הנחיות, החלטות ממשלה ועוד, החלים עליה. אחת לשנה מוצג לוועדה סטטוס של תוכנית האכיפה, לרבות ממצאי הדוח השנתי, עדכוני דין ופסיקה, והוועדה מבצעת בקרה על התוכנית בהתאם. דירקטוריון החברה מעודכן בסטטוס התקדמות יישום תוכנית האכיפה בהתאם לשיקול דעת הממונה או הוועדה, כמו גם בכל מקרה של סוגיות עקרוניות הנובעות ממנה. יו"ר הוועדה והנהלת החברה המורחבת מקבלים לידיהם את הדיווח השנתי המוגש למנכ"ל על ידי הממונה (בעלת סיכון מעילות, הונאות, שוחד ושחיתות) שהינה סמנכ"לית תפעול ולוגיסטיקה, המסכם את פעילות החברה בנושא תוכנית האכיפה. במקרים בהם עולה חשש לפגיעה בחוק או בטוהר המידות, חברי הדירקטוריון מקבלים עותק של הודעות יו"ר הדירקטוריון הנשלחות בהתאם לסעיף 35 לחוק החברות הממשלתיות.

חיזוק הציות בקרב ספקים וצדדים שלישיים

היועץ המשפטי בחברה פרסם הנחיה מקיפה וחוצת חברה, המתעדכנת מעת לעת, בדבר "כללי פעולה" בתחומי ציות החלים על החברה במסגרת התקשרויות עם ספקים ונותני שירותים וכן במסגרת התקשרויות עם לקוחות, שותפים עסקיים ומתווכים בתחום פיתוח עסקי וחדשנות וכן חברות מוחזקות על ידי חח"י ("הנחיית הציות").
הנחיה זו מונה כללי פעולה מעשיים הנדרשים מיחידות החברה לחיזוק הציות בנושאי שוחד ושחיתות, מניעת טרור, איסור סחר עם מדינות אויב והלבנת הון. בנוסף, ההנחיה כוללת הוראות ליחידות החברה בדבר נוסח ההצהרות וההתחייבויות שיש לכלול במסמכי הליכי התקשרות[80] עם צדדים שלישיים (לרבות ספקים, נותני שירותים, לקוחות, שותפים עסקיים ומתווכים) באשר לתחומי הציות הנ"ל.
במקרים המפורטים בהנחיה, על-פי היקף ורמת הסיכון, יש לבצע בדיקת "אורות אדומים" באמצעות דוחות של חברות ייעוץ ומחקר או בדיקות מעמיקות יותר. כמו כן, כוללת ההנחיה הוראה לבצע בדיקת "רשימות שחורות"[81] במקרים המפורטים בה, בעת התקשרות עם גורמים חדשים, בנוסף לבדיקות תקופתיות אל מול גורמים עימם מתקשרת החברה.
ההצהרות והסעיפים החוזיים הנוגעים לתחומי הציות (בין היתר, איסור שחיתות ומתן שוחד) אשר צדדים שלישיים נדרשים לאשרם במסגרת הליכי התקשרויות שהחברה עורכת, הופצו ליחידות החברה וכן עומדים לרשותן בפורטל הארגוני הפנימי, גם בשפה האנגלית. כמו כן, במסגרת הדיווח השנתי הנדרש מיחידות החברה על פי נוהל האכיפה, נכלל סעיף המבקש לוודא הכללת סעיפי הציות בהתקשרויות הרלוונטיות, בהתאם להוראות הנחיית הציות.
מעבר לכך, קיימות הנחיות ייעודיות בנוגע לעסקאות תיווך והתקשרויות עם יועצים בהיבטי איסור שחיתות ומתן שוחד.
חברת החשמל עורכת בקרות שונות על הליכי התקשרויות עם ספקים במסגרת הפעילות השוטפת.
כמו-כן, יחידת הביקורת הפנימית בודקת מידע ותלונות המתקבלים בערוצים השונים, הנוגעים, בין היתר, להתקשרויות עם ספקים וגורמים חיצוניים. במידה ועולים ממצאים רלוונטיים, הם מדווחים לגורמים הניהוליים, למנכ"ל, לוועדת הביקורת ולדירקטוריון, לפי העניין ועל פי הצורך.
כמו כן, החברה מגלה ערנות באשר לממצאים, ככל שהם עולים מעת לעת בנוגע לספקים וצדדים שלישיים (לדוגמה, במסגרת דוחות מטעם יחידת הביקורת הפנימית והפיקוח על התקשרויות ופעילות ועדת המכרזים) בקשר להתקשרויות עם החברה, ופועלת לפי העניין והנסיבות.

---

80 להלן קישור לאתר החברה לדף הנחיות להגשת הצעות בהליך פטור ממכרז - חברת החשמל לישראל, ובו מסמכים המפרטים את התנאים הכלליים של הליכי הרכש הפטורים ממכרז. בכל מסמך ישנו סעיף "פעילות על פי דין" המפרט את דרישות ההתנהלות בהיבטי אי מתן שוחד ומניעת שחיתות: https://www.iec.co.il/content/suppliers/content-pages/request

81 החברה מבקשת לוודא כי הגורם עימו היא מתקשרת אינו נכלל ב"רשימות שחורות", כגון של רשויות בארה"ב (רשימות לשכת האוצר האמריקאי- OFAC, US Department of State), הרשימה הראשית (הקולקטיבית) של האיחוד האירופי, רשימת הסנקציות של ה-UN Security Council, וכן "רשימות שחורות" של משרד הביטחון ומשרד האוצר בישראל.

התנהלות הוגנת בחברות הבת ותאגידים מוחזקים של החברה

החברה פועלת להטמעת מנגנוני אכיפה ודיווח גם בחברות הבת והתאגידים המוחזקים/כלולים82 שלה, לפי העניין. במסגרת זו, החברה ערכה מיפוי חשיפות כלפי תאגידים אלה, שבמסגרתו הנחתה אותם לפעול כדלקמן:

- **חברות הבת** – ביצוע פעולות ליישום והטמעת תוכניות אכיפה, לרבות בתחום איסור מתן שוחד, בשינויים המחויבים לפי פעילותן. בכלל זה, סיווג עורכי הדין של חברות הבת ו/או גורמים נוספים ככל שיידרש, כאנשי מפתח בחברות הבת, אשר נדרשים לעבור הדרכות ולחתום על הצהרות אנשי מפתח בהתאם, להגיש דוח שנתי/דיווחים שנתיים בהתאם לרמת החשיפה, ועוד. כמו כן, עורכת החברה מיפוי חשיפות, בוחנת סוגיות ככל שהן עולות, עוקבת ומפקחת באופן תקופתי מול נציגי חברות הבת, וכן פועלת למתן הנחיות בהתאם, ככל שנדרש.
- **תאגידים מוחזקים** – בהתאם לרמת השליטה שלה בפעילותם ובהתאם לחשיפה העולה מפעילותם, הנחתה החברה את התאגידים המוחזקים/כלולים לביצוע פעולות כגון קביעת ובחינת קיום מנגנונים ונהלים לקבלת מידע, קיום נוהלי ציות מתאימים לפעילותם, ועריכת מעקב אחר יישומם. החברה בודקת כי התאגידים עומדים בדרישות טרם ביצוע ההשקעות והרכישות בהתאם.

דירקטוריון החברה אימץ נוהל בקרה ופיקוח על החברות הבנות והמוחזקות, וקבע כי אחת לשנה תיערך סקירה של החברות בדירקטוריון לרבות בנושאי ציות לדין.

82 כהגדרתם בדוח הכספי של החברה לשנת 2022

איסור הלבנת הון

לאור תחומי ואופי פעילותה, לחברה חשיפה נמוכה לסיכון להלבנת הון, וזאת כיוון שההתקשרויות של החברה מתקיימות כחלק מהליכים תחרותיים בהתאם לדיני המכרזים, ועיקר לקוחותיה של החברה הם צרכני חשמל. עם זאת, על מנת לצמצם את הסיכון להלבנת הון, החברה עושה כל מאמץ על מנת לשלם לספקיה רק באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק. יחד עם זאת, ישנם מספר ספקים מצומצם וכן תשלומים חד פעמיים לגורמי חוץ (כמו פס"ד) אשר ניתן לשלם להם רק באמצעות שיקים, כך שאמצעי תשלום זה עדיין נמצא בשימוש מצומצם. כמו כן, במסגרת מסמכי ההתקשרות נכללות הצהרות ספקים בנושא ציות לחוקי הלבנת הון.

צעדים ויעדים

צעדים ויעדים לשנת 2022 - תכנון מול ביצוע	סטטוס
הפצה והטמעה של לומדה למניעת שוחד ושחיתות	בוצע
ביצוע סקר רוחבי לנושא שוחד ושחיתות	בוצע
פעילות של מערך הסיכונים, מערך האכיפה ויחידת הביקורת הפנימית למניעת שוחד, שחיתות ושמירה על טוהר המידות	בוצע

צעדים ויעדים לשנת 2023
החברה תיישם בשנת 2023 את המלצותיו של הסקר הרוחבי לנושא שוחד ושחיתות שנערך בשנת 2022, הכולל בקרה יזומה, תחולה על חברות בנות ומוחזקות, מודל בשלות ועוד
מערך הסיכונים, מערך האכיפה ויחידת הביקורת הפנימית ממשיכים בעשייתם הענפה למניעת שוחד, שחיתות ושמירה על טוהר המידות, כפי שפורט לעיל, בכל היבט של פעילות החברה, תוך שיתוף פעולה מתמשך וממשקי עבודה שוטפים

דוח קיימות תאגידית ESG

8 התנהלות עסקית נאותה

התנהלות עסקית נאותה

החברה הינה חברה ממשלתית, ציבורית ותאגיד מדווח, וכיוון שכך - היא מייחסת חשיבות רבה לממשל תאגידי נאות ואפקטיבי. לחברה קוד ממשל תאגידי שגיבש ואישר דירקטוריון החברה (להלן: "הקוד") - המאגד את החוקים, התקנות, ההנחיות והוראות הדין השונות החלים על החברה, ובכללם חוק החברות, חוק החברות הממשלתיות והתקנות מכוחו, חוק ניירות ערך, חוק משק החשמל, חוק ייעול הליכי אכיפה ברשות ניירות ערך, חוק התחרות הכלכלית, חוקי הגנת הסביבה והתקנות מכוחם, ועוד. הרגולציה כוללת הוראות בדבר הרכב הדירקטוריון ועבודתו, סמכויותיו, תנאי הכשירות של הדירקטורים ואופן מינויים, גמול הדירקטורים, כמו גם כללים להבטחת נכונות הדוחות הכספיים ודוח הדירקטוריון.

מנכ"ל החברה[83]

ביום 10 בפברואר 2022, מר עופר בלוך, הודיע לחברה על סיום כהונתו כמנכ"ל החברה, החל מיום 9 במאי 2022. מאותו מועד, ועד השלמת מינוי מנכ"ל קבוע לחברה, כיהן מר רם ארליכמן כממלא מקום מנכ"ל החברה.

ביום 14 באפריל 2022 החליט דירקטוריון החברה, פה אחד, לאמץ את המלצת ועדת האיתור ולמנות את מר מאיר שפיגלר לתפקיד המנהל הכללי של החברה.
ביום 20 ביוני 2022 אישרה הוועדה לבדיקת מינויים בחברות ממשלתיות את מינויו של מר שפיגלר לתפקיד מנכ"ל החברה, בכפוף לאישור השרים[84]

ביום 19 באוקטובר 2022, התקבל בחברה כתב מינוי חתום על ידי השרים למינויו של מר שפיגלר למנכ"ל החברה. מר שפיגלר החל לכהן כמנכ"ל החברה ביום 1 בנובמבר 2022[85].

83 מר מאיר שפיגלר החל לכהן כמנכ"ל החברה ביום 1 בנובמבר .

84 השרים הממונים כהגדרתם בחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975, "שר האוצר יחד עם השר שנקבע לפי חוק זה כאחראי לענייני החברה"

85 לפרטים נוספים אודות הליך מינויו של מר שפיגר לכהן כמנכ"ל החברה, ראו סעיף 5ב בדוח הדירקטוריון על מצב ענייני התאגיד לשנת 2022

דירקטוריון החברה

טבלה 34: חברי הדירקטוריון נכון ליום - 31.12.2021 [86]

יושב הראש
ביום 1 באוגוסט 2021 הסתיימה כהונתו של אלוף (מיל') יפתח רון טל כיו"ר דירקטוריון החברה, ונכון ל-31 בדצמבר 2022 טרם מונה יו"ר דירקטוריון חדש

חברי הדירקטוריון נכון ל-31.12.2022	
גב' דבורה (סוניה) חסיד	דירקטורית מקרב הציבור (בלתי תלויה) בעלת כשירות מקצועית
מר אפרים (רפאל) הניג	דירקטור מקרב הציבור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית
מר שלמה ארביב	דירקטור חיצוני (בלתי תלוי) בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית
גב' דיאנה חלבי חסון	דירקטורית מקרב הציבור בלתי תלויה בעלת כשירות מקצועית
מר ניסים אלון	דירקטור מקרב הציבור בעל כשירות מקצועית
גב' ענת אורן-אלעד	דירקטורית מקרב העובדים בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית, כשירות מקצועית וניסיון ניהולי
מר מיכאל שניידר	דירקטור חיצוני (בלתי תלוי) בעל כשירות מקצועית

טבלה 35: חברי הדירקטוריון בפילוח על פי גיל ומגדר

7 חברי הדירקטוריון		מספר	אחוזים
פילוח לפי מגדר	גברים	4	57%
	נשים	3	43%
פילוח לפי גיל	30-50	-	-
	מעל 50	7	100%
אוכלוסיות בתת-ייצוג בתעסוקה		1	14%

חברי הדירקטוריון מביאים עימם מומחיות אשר תורמת לפעילות השוטפת ולהתוויית אסטרטגית החברה. כל חברי הדירקטוריון הם בעלי מומחיות בניהול פרויקטים רחבי היקף, הבנה תהליכית והיכרות עם עולם הממשל התאגידי. כמו כן, לארבעה חברי דירקטוריון יש ניסיון בניהול סיכונים, לשני חברי דירקטוריון יש ניסיון מעשי במשק האנרגיה, ולשני חברי דירקטוריון קיים ניסיון בניהול אבטחת המידע וסייבר בארגונים.

86 ביום 6 באפריל 2022 מונה דב בהרב כיו"ר דירקטוריון החברה, אך התפטר מתפקידו ביום 26 באפריל 2022, תוך העלאת טענות לגבי תקינות ההליכים לבחירת מנכ"ל לחברה והליך איתור מזכיר דירקטוריון החברה, כמפורט בדיווח מיידי מיום 26 באפריל 2022. לפרטים נוספים בדבר בדיקת תקינות הליכי איתור מנכ"ל ואיתור מזכיר הדירקטוריון, ראו סעיף 5ג בדוח הדירקטוריון על מצב ענייני התאגיד לשנת 2022

תפקיד הדירקטוריון ופעילותו: קוד ממשל תאגידי

קוד ממשל תאגידי (להלן: "הקוד") אושר בשנת 2012 ומתעדכן מעת לעת.

הקוד מפרט, בין היתר, את תפקידי הדירקטוריון וסמכויותיו - בהתאם לחוק החברות, חוק החברות הממשלתיות, הנחיות רשות החברות הממשלתיות והנחיות רשות ניירות ערך, ובכלל זה כללי ההתנהלות וההוראות האתיות והחוקתיות המחייבות את הדירקטוריון וההנהלה. הקוד מבטא את תפיסת העולם הניהולית והערכית של החברה, ומסדיר את ממשקי העבודה בין ההנהלה לבין הדירקטוריון וכן את אופן פעולת הדירקטוריון ואת תחומי סמכותו ואחריותו. הקוד מתבסס, בין היתר, על חוק החברות, חוק החברות הממשלתיות, הנחיות רשות החברות הממשלתיות ורשות ניירות ערך.

עיקרי הקוד:

- הגדרת המסגרת הניהולית והעקרונות לעבודת הדירקטוריון וועדותיו, סמכויותיו, תפקידיו ותהליכי קבלת ההחלטות על ידיו, ובכלל זה, התוויית מדיניות החברה ופיקוח על אופן ביצועה על ידי המנכ"ל וההנהלה וממשקי העבודה ביניהם לבין הדירקטוריון.
- איגוד ההוראות העיקריות מתוך החוקים הרלוונטיים לפעילותה של החברה והתקנות מכוחם, תזכיר ותקנון החברה ונוהליה, הוראות רגולטוריות והנחיות מדיניות הנוגעות לעבודת הדירקטוריון.
- עיגון זכויות וחובות הדירקטור - לרבות ציות לחוק, מקצועיות בסביבת העבודה, אתיקה, מניעת ניגוד עניינים וטובות הנאה, מניעת ניצול הזדמנויות של החברה, מניעת שימוש במידע פנים, שמירה על סודיות, וחובת דיווח על התנהגות לא ראויה ו/או במקרה שמתעורר חשש לעבירה פלילית.
- הגדרת תפקידי יו"ר הדירקטוריון, ובראשם אחריותו לפעול לקידום תפקודו התקין והיעיל של הדירקטוריון ולקיום החובות המוטלות עליו.
- דרכי עבודתו של הדירקטוריון, נושאים המחייבים את קבלת אישור הדירקטוריון, אופן קבלת ההחלטות ומועדי הדיון בהן, על פי הדין החל על החברה ובהתאם למדיניות החברה.
- התייחסות לפעילות הדירקטוריון בשעת משבר או בעת אירועים חריגים, ולחובה המוטלת עליו לדון באפקטיביות הצעדים בהם הוא נוקט.
- פעילות בוועדות הדירקטוריון, ועדות הדירקטוריון השונות – סמכויות הוועדות והרכבן.
- עבודת הדירקטוריון, המנכ"ל וההנהלה; ממשקי עבודה בין הדירקטוריון להנהלה; דיווחים לדירקטוריון על ידי המנכ"ל.

מינוי דירקטורים

כחברה ממשלתית, מינוי הדירקטורים בחברה, למעט הדירקטורים החיצוניים (דח"צים), נעשה על ידי שרים ממונים[87] לאחר התייעצות עם הוועדה לבדיקת מינויים בחברות ממשלתיות, אשר פועלת מכוח סעיף 18ב לחוק החברות הממשלתיות, לבדיקת כשירותם והתאמתם של מועמדים לכהונת דירקטור, יו"ר דירקטוריון, ומנהל כללי בחברה ממשלתית.

תנאי כשירות במינוי דירקטורים

דירקטור מטעם המדינה בחברה ממשלתית מתמנה בידי השרים לאחר התייעצות עם הוועדה לבדיקת מינויים,שהרכבה ותפקידיה מפורטים בחוק החברות הממשלתיות.
בהוראות חוק והנחיות שונות (ובכלל זה חוק החברות הממשלתיות והתקנות מכוחו, הנחיה 6.5000 של היועץ המשפטי לממשלה "מינויים בחברות ממשלתיות ובתאגידים ציבוריים", והחלטה מספר 3849 של הממשלה מיום 27 ביולי 2008 "מינוי דירקטורים בחברות ממשלתיות, בחברות בת ממשלתיות ובחברות מעורבות - המשך דיון"), נקבעו תנאי כשירות לכהונה כדירקטור מטעם המדינה (לרבות ביחס לדירקטור שיש לו זיקה אישית, עסקית או פוליטית לשר משרי הממשלה, כאשר הצעת מועמדים בעלי זיקה כאמור לא תהיה כדבר שבשגרה, אלא במקרים חריגים וכאשר מינויים אלה ראויים למעלה מכל ספק בשל תרומה ייחודית ונכבדה ביותר). כמו כן נקבעו סייגים לכשירות לשמש כדירקטור, משך הכהונה, תנאי הכהונה, הוראות בדבר פקיעת כהונת דירקטורים והשעייתם, והוראות לעניין ניגוד עניינים (בין היתר, איסור על הימצאות במצב של חשש לניגוד עניינים, אשר חל גם על ניגוד העניינים האישי של נושאי המשרה וכן על ניגוד עניינים מוסדי).
עוד נקבע, כי מנהל רשות החברות הממשלתיות רשאי לקבוע, בהתייעצות עם השר האחראי על ענייני החברה, לגבי דירקטורים שאינם עובדי מדינה, ותנאי התאמה שעניינם מומחיות וכשירות מקצועית – כל זאת בהתחשב, בין היתר, בתחומי העיסוק של החברה, היקף פעילותה והרכב הדירקטוריון שלה - אשר יחולו על עד שליש (1/3) ממספר הדירקטורים המירבי בחברה. תנאי ההתאמה האמורים יחייבו את השרים בבואם למנות דירקטורים.
בהתאם, קבע מנהל רשות החברות הממשלתיות כי בחברה יכהנו: דירקטור אחד בעל ניסיון ומומחיות בתחום הפיננסי של 7 שנים לפחות ותואר אקדמי רלוונטי; דירקטור אחד שכיהן או מכהן בתפקיד בכיר (סמנכ"ל לפחות) בתאגיד בהיקף כספי של 300 מיליון שקל חדש ומעלה; ודירקטור אחד שהוא מהנדס בתחום עיסוקה של החברה, בעל 7 שנות ניסיון בתפקידו.

כישורי חברי הדירקטוריון

בהתאם לקביעת דירקטוריון החברה, המספר המזערי של דירקטורים בחברה שהם בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית יעמוד על 5 (דירקטורים), וזאת בהתחשב, בין היתר, בגודל החברה, סוג פעילותה ומספר חברי הדירקטוריון שלה. להערכת החברה, מספר זה יאפשר לדירקטוריון החברה לעמוד בחובות המוטלות עליו בהתאם לחוק ולמסמכי ההתאגדות של החברה.
נכון ל-31 בדצמבר 2022, כיהנו בדירקטוריון שבעה דירקטורים בעלי ניסיון בתפקידי ניהול בכירים, מתוכם שלושה בעלי מומחיות חשבונאית פיננסית. לפרטים נוספים בדבר תחומי ניסיונם והשכלתם של הדירקטורים, ניתן לפנות לדוח השנתי המאוחד באתר החברה, פרק ד' – פרטים נוספים על התאגיד לשנת 2022, עמוד 10-9 תקנה 26 - הדירקטורים של התאגיד[88].

---

87 השרים הממונים כהגדרתם בחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975, "שר האוצר יחד עם השר שנקבע לפי חוק זה כאחראי לענייני החברה"

88 חברת החשמל לישראל - דוחות כספיים לשנת 2022 (iec.co.il)
https://ieccontent.iec.co.il/media/t0matkt4/meshulav21222_isa.pdf

הכשרות בנושאי ESG לחברי הדירקטוריון

במסגרת פעילותם בדירקטוריון החברה, מתבצעות ההכשרות של חברי הדירקטוריון בהיבטי ESG על מנת להתמודד עם האתגרים המשתנים בחברה. חברי הדירקטוריון עוברים הכשרות שונות בהיבטי ESG - בין היתר, הדרכות בנושא סייבר, סיכוני אקלים ומזג אוויר, גיוון והכלה, מניעת מעילות והונאות ואכיפה פנימית.

משך כהונת דירקטור

בהתאם לחוק החברות, דירקטור בחברה מתמנה לתקופה של שלוש שנים מתחילת תוקף מינויו. דירקטור שתמה תקופת כהונתו כחבר דירקטוריון, יכול להתמנות מחדש לאחר אישור השרים. לעומת זאת, דירקטור חיצוני בחברה מתמנה לתקופה של שלוש שנים, כאשר האסיפה הכללית של החברה רשאית למנותו לשתי תקופות נוספות בנות שלוש שנים כל אחת.

גמול דירקטורים

גמול הדירקטורים מקרב הציבור נקבע בהתאם לסיווגה של החברה על פי הסכומים הנקובים בתקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור מקרב הציבור בחברות ממשלתיות), התשנ"ד-1994 ("תקנות הגמול הממשלתיות"), כאשר סיווגה של החברה לעניין זה למועד הדוח הינו 10(1).

היות והחברה הינה חברה ציבורית, גמול הדירקטורים החיצוניים נקבע לפי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

מניעת ניגוד עניינים בקרב הדירקטוריון

דירקטוריון החברה מחויב להימנע ממצב של ניגוד עניינים מכוח הדין ומכוח קוד הממשל התאגידי. כל דירקטור חותם טרם מינויו על התחייבות להימנע מניגוד עניינים, ובכל מקרה של ספק הדירקטור מחויב לפנות ליועץ המשפטי של החברה, ובמקרים הרלוונטיים, נערך הסדר ניגוד עניינים ספציפי. כמו כן, הדירקטורים ממלאים שאלונים לאיתור ניגוד עניינים, והחברה עצמה פועלת באופן שוטף על מנת לאתר ולאשר כדין עסקאות בהן לדירקטור יש או עשוי להיות עניין אישי, ואף אימצה אמות מידה לאישור עסקאות לפי הפרק החמישי לחלק השישי בחוק החברות.

אפקטיביות עבודת הדירקטוריון

בחודש יולי 2020 הוצגו לדירקטוריון תוצאות בדיקה בנושא אפקטיביות עבודת הדירקטוריון, אשר בוצעה על ידי גורם חיצוני ועל פי מודל בחינה שהוצע על ידי רשות החברות הממשלתיות. תוצאות הבדיקה כללו הצעות לשיפור, שיושמו במלואן בשנת 2021.

ישיבות הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון - ובהעדרו, נציג הדירקטוריון בתיאום עם מזכירות הדירקטוריון - קובע מדי שנה, ולא יאוחר מאמצע חודש ינואר, את מועדי ישיבות מליאת הדירקטוריון, באמצעות מזכיר הדירקטוריון. בשנת 2022 התכנס הדירקטוריון בהתאם לצורכי החברה, וסך הכל התקיימו 39 ישיבות של מליאת הדירקטוריון עם שיעור נוכחות ממוצע של כ-97%. המניין החוקי לקיומה של ישיבת דירקטוריון הוא השתתפות של שלושה דירקטורים, ואורכה לא יעלה על 4 שעות - למעט במקרים חריגים, ובאישור יו"ר הדירקטוריון או מנהל הישיבה.
הזמנה לישיבות הדירקטוריון תימסר גם לרשות החברות הממשלתיות, אשר רשאית לשלוח לכל ישיבה נציג שיהיה רשאי להשתתף בישיבה ומעמדו בה יהיה כשל דירקטור, אלא שלא ייחשב במניין החוקי ולא תהיה לו זכות הצבעה.

מלבד הדירקטורים, יוזמנו לישיבות מנכ"ל החברה, המשנה למנכ"ל, סמנכ"ל הכספים, היועץ המשפטי, מזכיר החברה והדירקטוריון, המבקר הפנימי ודובר החברה. רואה החשבון המבקר מוזמן לכל ישיבות הדירקטוריון או ועדות הדירקטוריון הדנות בהכנה, בדיקה, ניתוח או אישור הדוחות הכספיים, וכן לישיבות שנדונים בהן ליקויים מהותיים או המלצות ועדת הביקורת ביחס לליקויים בניהול עסקי החברה או בתפקידו של רואה החשבון. ככלל, יועצים של הדירקטוריון, על פי תחום מומחיותם, רשאים להיות מוזמנים לישיבות דירקטוריון העוסקות בנושאים הרלוונטיים לעיסוקם בחברה, ולהשתתף רק בחלק הישיבה הרלוונטי להם. בסופן של ישיבות הדירקטוריון, מקיים היו"ר - על-פי שיקול דעתו (לרבות, לבקשת דירקטור) - דיון שבו משתתפים הדירקטורים בלבד.

ועדות הדירקטוריון

סמכויות ועדות הדירקטוריון והרכבן נקבעו על פי חוק החברות. בוועדות מכהנים דירקטורים חיצוניים, דירקטורים בלתי תלויים ודירקטורים מטעם הציבור, בהתאם לדרישות הדין.

טבלה 36: ועדת ביקורת

סמכויות עיקריות, תפקידי הוועדה ועיקר הפעילות
לעמוד על הליקויים בניהול העסקי של החברה - ועל דרכי הטיפול בהם.
לבחון את היעילות התפעולית בחברה ואת פעילות הביקורת הפנימית בחברה.
לבחון את הליקויים שעלו בבקרה הפנימית או ביישום נוהלי החברה, ואת דרכי הטיפול בליקויים שנמצאו.
להחליט אם לאשר פעולות ועסקאות הטעונות את אישורה (של הועדה) על פי חוק, לרבות לעניין ביצוע עסקאות על ידי החברה עם בעלי עניין ובעלי השליטה בה.
להחליט לגבי פעולות מסוימות, האם הן פעולות מהותיות או פעולות שאינן מהותיות; ולגבי עסקאות מסוימות, האם הן עסקאות חריגות או עסקאות שאינן חריגות, לצורך אישורן לפי חוק החברות.
לקבוע כי לגבי עסקאות של החברה עם בעל השליטה, או עסקאות של החברה עם אדם אחר בהן לבעל השליטה עניין אישי, חובה לקיים הליך תחרותי - בפיקוחה של הוועדה או מי שתקבע לעניין זה, ולפי אמות מידה שתקבע - או לקבוע כי יקוימו הליכים אחרים, בטרם התקשרות בעסקאות כאמור.
לסווג עיסקה של החברה עם בעל השליטה כעיסקה שאינה זניחה, לקבוע את אופן אישורה, ובכלל זה לקבוע סוגי עיסקאות כאמור, שיהיו טעונות אישורה של ועדת הביקורת.
להמליץ לדירקטוריון על מינויו והפסקת כהונתו של המבקר הפנימי.
לפקח ולבחון את אי תלותו של רואה החשבון המבקר, האובייקטיביות שלו וכן אפקטיביות עבודת הביקורת, על מנת לגבש המלצות לדירקטוריון החברה בנושא. על ועדת הביקורת לוודא כי לא הייתה מגבלה על עבודת רואה החשבון המבקר.
לבקשת יו"ר הדירקטוריון, על יו"ר הוועדה, המנכ"ל או המבקר הפנימי, לדון בכל נושא חריג העולה בחברה ולבדוק אותו.
לבחון ולאשר את תקינות ההליך הפומבי לקבלתו לעבודה של עובד קרוב משפחה, כהגדרתו בתקנות החברות הממשלתיות.
לקבוע הסדרים אחת לשנה לגבי אופן הטיפול בתלונות של עובדי החברה באשר לליקויים בניהול עסקיה, טוהר המידות, ולגבי ההגנה שתינתן לעובדים שהתלוננו כאמור, ולעקוב אחר יישומם.
לדון ולאשר את תוכנית הביקורת השנתית והרב שנתית.
לדון בדוחות הביקורת ובדוחות אחרים אשר העלו ממצאים המחייבים טיפול. כמו כן, תדון הוועדה בדוחות ביקורת אשר גם אם לא העלו ממצאים מהותיים, הציפו בעיות אשר יש להידרש אליהן ברמת הפיקוח על החברה.
לבחון אחת לשנה ולקראת הגשת הדוח התקופתי, את מערך הביקורת הפנימית של החברה ואת תפקודו של המבקר הפנימי.
יו"ר הוועדה יעדכן את יו"ר הדירקטוריון בכל נושא מהותי אשר עלה בדוחות הביקורת. כמו כן, יעדכן את מליאת הדירקטוריון ביחס לפעילות הוועדה לפחות פעמיים בשנה.
לבחון את ההיתרים שניתנו על ידי הדירקטוריון לעיסוקים נוספים לבכירים, ולדווח על כך לרשות, מדי שנה.
לעמוד בתפקידיה בהתאם לדין המחייב החל על החברה.

הרכב הוועדה (נכון ליום 31.12.2022)
מר שלמה ארביב (יו"ר הוועדה)
גב' דיאנה חלבי חסון
גב' דבורה חסיד
מר מיכאל (מיקי) שניידר
פעילות הוועדה
בשנת 2022, הופצו לדירקטוריון על ידי הביקורת הפנימית 53 דוחות ביקורת ודוחות מעקב. העיקריים שבהם הובאו בפני הוועדה.
11 דיונים התקיימו בשנת 2022
אחוז נוכחות:
מר שלמה ארביב (יו"ר הוועדה): 100%
גב' דיאנה חלבי חסון: 33%
גב' דבורה חסיד: 82%
מר מיכאל (מיקי) שניידר: 89%
ממוצע הנוכחות: 76%

טבלה 37: ועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים

סמכויות עיקריות, תפקידי הוועדה ועיקר הפעילות
תקצוב וניהול פיננסי
לבחון את תקציב החברה ולדון בו.
לדון בנושא הלוואות, תזרימי מזומנים וגיוס כספים (חוב והון).
לבחון את המבנה הפיננסי של החברה, ובכללו את מבנה החוב שלה.
לנהל מעקב אחר החזקת עודפי נזילות לזמן קצר ולזמן ארוך.
לבחון היבטים כלכליים של מיזמים, ככל שתמצא הוועדה לנכון.
להמליץ לדירקטוריון בכל אחד מהנ"ל
ניהול סיכונים
לדון במדיניות ניהול הסיכונים של הנהלת החברה והאמצעים לפיקוח עליה, ולהמליץ לדירקטוריון האם לאשרה.
לדון בכללי הדיווח לדירקטוריון, כפי שיוצעו על ידי הנהלת החברה, ולהמליץ לדירקטוריון האם לאשרם.
לבחון אחת לשנה לפחות, את מערך ניהול הסיכונים בחברה - לרבות פירוט של מכלול הסיכונים המהותיים לחברה וקביעת העקרונות לאופן הזיהוי, ההערכה, הניטור והבקרה/הפחתה של סיכונים אלה
הוועדה תדון בתוצאות סקר הסיכונים המקיף שנערך בחברה, בהקדם האפשרי לאחר סיומו, ותביא המלצותיה לדיון בפני הדירקטוריון.
לאור תוצאות סקר הסיכונים, והערכת התשתית הארגונית הקיימת, על כל היבטיה, תבחן הוועדה את מדיניות ניהול הסיכונים הקיימת בחברה, ותדון ותמליץ לדירקטוריון לאשר תוכנית מעודכנת לניהול הסיכונים.
סקר הסיכונים יעודכן באופן שוטף בתדירות שתיקבע על ידי הדירקטוריון. בכל מקרה, על הוועדה לבחון עדכון ובדיקת סקר הסיכונים בקרות אירועים חריגים ומהותיים, ולדווח לדירקטוריון.
הוועדה תמליץ לדירקטוריון על פרק הזמן הנדרש לעריכת סקר סיכונים חדש, על-פי מדיניות ניהול סיכונים (האחרונה אושרה בדירקטוריון - 31.03.22), בהתאם לחוזר רשות החברות הממשלתיות בנושא ניהול סיכונים מיום 8.01.20, החברה מחויבת לבצע סקר סיכונים כולל, אחת ל- 4 שנים לפחות. הנ"ל דווח למליאת הדירקטוריון ביום 20.2.2022, במסגרת הצגת החוזר האמור.
עפ"י החלטת הדירקטוריון מיום 20.02.20: **דירקטוריון החברה יקיים דיון אחת לשנה לפחות בהתיחסות לנושאים הבאים:**
קביעת אסטרטגיית הסיכון הכוללת, לרבות קביעת התיאבון לסיכון.
אישור מסמך מדיניות החברה לניהול הסיכונים.
פיקוח ובקרה על תכניות העבודה השנתיות והרב שנתיות בנושא ניהול סיכונים בחברה (בתאריך 4.02.21 קבעה מליאת הדירקטוריון כי הנושא יבוצע ע"י ועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים של הדירקטוריון).
דיווח לגבי שינויים/התפתחויות/מגמות במוקדי סיכון בחברה.
קיום מערך ניהול סיכונים אפקטיבי.
הוועדה תקיים בקרה אחר כיסוי החברה בביטוחים מתאימים, וכן תבחן ותאשר את התקשרויות החברה עם חברות הביטוח

הנושאים להלן נדונים בועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים אחת לרבעון בטרם הם נדונים במליאת הדירקטוריון:
ועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים של הדירקטוריון תקיים דיון אחת לרבעון לפחות ובו יוצגו:
סטאטוס פעילות ניהול סיכונים בחברה.
דיווח בנוגע לאירועי התממשות/כשל מהותיים בחברה ברבעון הקודם.
דיווח לגבי שינויים/התפתחויות/מגמות במוקדי סיכון בחברה.
סיכוני אב המדורגים גבוה ומעלה לרבות מעקב אחר יישום תכניות להפחתת הסיכון.

הרכב הוועדה (נכון ליום 31.12.2022)
מר שלמה ארביב (יו"ר הוועדה)
מר אפרים רפאל הניג
גב' ענת אורן-אלעד
מר מיכאל שניידר
מר ניסים אלון

13 דיונים התקיימו בשנת 2022
אחוז נוכחות:
מר שלמה ארביב (יו"ר) - 100%
גב' ענת אורן-אלעד - 85%
מר ניסים אלון - 100%
מר אפרים רפאל הניג - 85%
מר מיכאל שניידר - 100%
ממוצע הנוכחות: 94%

טבלה 38: ועדת תגמול
סמכויות עיקריות, תפקידי הוועדה ועיקר הפעילות
להמליץ לדירקטוריון על מדיניות התגמול לנושאי משרה
להמליץ לדירקטוריון, אחת לשלוש שנים, בעניין אישור המשך תוקפה של מדיניות תגמול שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים
להמליץ לדירקטוריון על עדכונה, מעת לעת, של מדיניות התגמול ולבחון את יישומה.
להחליט אם לאשר עסקאות באשר לתנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, הטעונות אישור של ועדת התגמול לפי חוק.
לפטור מאישור האספה הכללית עיסקה עם מי שמועמד לכהן כמנהל הכללי של החברה, בהתאם לחוק.
סמכויות המאולצות על פי חוק
הרכב הוועדה (נכון ליום 31.12.2022)
מר שלמה ארביב (יו"ר הוועדה) - 100%
גב׳ דבורה חסיד - 100%
מר מיכאל שניידר - 100
8 דיונים התקיימו בשנת 2022
אחוז נוכחות:
מר שלמה ארביב (יו"ר) - 100%
גב׳ דבורה חסיד - 100%
מר מיכאל שניידר - 100%
כל חברי הוועדה נכחו בכל ישיבות הוועדה (100%)

טבלה 39: ועדת אחריות תאגידית, רגולציה, איכות סביבה ותעריף
סמכויות עיקריות, תפקידי הוועדה ועיקר הפעילות
הוועדה מייעצת לדירקטוריון ואין לה סמכות לקבל החלטות.
קביעה ועדכון בעת הצורך של מדיניות החברה בתחום האחריות התאגידית הכוללת, בענייני ממשל תאגידי, אתיקה, אכיפה מנהלית, איכות הסביבה וקהילה וכל נושא נוסף אשר יו"ר הדירקטוריון, הדירקטוריון או יו"ר הוועדה ביקשו כי הוועדה תדון בו.
פיקוח על ציות החברה להוראות הדין, לנהלים, חוזרים, הנחיות, החלטות ממשלה וכיו"ב החלים עליה, לרבות בתחומים הבאים: דיני ניירות ערך, דיני חברות, דיני חברות ממשלתיות, דיני הגבלים עסקיים ודיני איכות הסביבה.
פיקוח על הרגולציה הפנימית בחברה.
מעקב אחר יישום הקוד האתי ותוכניות האכיפה הפנימית בחברה, והצעת שינויים בהן לפי הצורך.
בחינת נוסח קוד ממשל תאגידי.
דיון בדוחות מבקר המדינה, ככל שהם נוגעים לנושאי אחריות תאגידית, מבלי לפגוע בסמכויות ועדת הביקורת ובתיאום עם יו"ר ועדת הביקורת.
דיון בדוח אחריות תאגידית ובדוח קיימות תאגידית של החברה.
עיסוק בהתוויית עקרונות לפעילות החברה מול משרדי הממשלה, הרגולטורים, גורמי אכיפה, בתי משפט וגורמי ממסד אחרים, שמוקנית להם סמכות על פי דין בנוגע לחברה.
ליווי החברה בפעילות מול רשות החשמל, במטרה לגבש תהליכי עבודה סדורים מול הרשות, שיאפשרו קבלת כיסוי תעריפי כנדרש
הרכב הוועדה (נכון ליום 31.12.2022)
גב' דיאנה חלבי חסון (יו"ר הוועדה)
מר שלמה ארביב
גב' ענת אורן-אלעד
דיון 1 התקיים בשנת 2022
אחוז נוכחות:
גב' דיאנה חלבי-חסון – 100%
מר שלמה ארביב – 100%
גב' ענת אורן-אלעד – 100%
כל חברי הוועדה נכחו בכל ישיבות הוועדה (100%)

טבלה 40: ועדות נוספות

הוועדה	מספר דיונים	אחוזי נוכחות
ועדת התקשרויות ונכסים	6	100%
הוועדה לבחינת היערכות החברה למצבי חירום	2	98.2%
הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים	8	100%
ועדת אסטרטגיה, שינוי מבני, תדמית וחדשנות	4	88.1%
ועדת משאבי אנוש וארגון	8	92.6%

תגמולים לנושאי משרה

מדיניות תגמול בכירים

מדיניות התגמול לנושאי משרה בכירה נקבעת בהתאם לקריטריונים הקבועים בחוק החברות, ובהתאם לשיקולים כגון: גודל החברה, אופי פעילותה, שאיפת החברה לשמר את נושאי המשרה בה והיותה חברה ממשלתית הכפופה להוראות חוק החברות הממשלתיות על תקנותיו השונות והנחיות רשות החברות הממשלתיות, המגבילים את יכולותיה של החברה לפעול באופן עצמאי בענייני שכר והטבות לעובדיה.
תיקון 20 לחוק החברות עוסק בהסדרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות איגרות חוב (כהגדרתן בחוק החברות) , לרבות מדיניות תגמול. בהתאם לכך, סעיף 267א לחוק החברות קובע כי דירקטוריון חברה ציבורית או פרטית שהיא חברת איגרות חוב, יקבע מדיניות תגמול בחברה אשר תהא טעונה אישור האספה הכללית. יחד עם זאת, תקנות החברות (הקלות לעניין החובה לקבוע מדיניות תגמול), התשע"ג-2013, החלות על החברה, פוטרות חברה ממשלתית או חברת בת ממשלתית - בתנאים מסוימים הקבועים בתקנות - מלאשר את מדיניות התגמול באספה הכללית. כמו כן, התקנות מאפשרות לוועדת התגמול או לדירקטוריון של חברה ממשלתית או חברת בת ממשלתית, שלא לפרט במדיניות התגמול עניינים המפורטים בחלק א' בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, ולא לקבוע בה הוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת האמורה, ביחס לרכיבים במדיניות התגמול אשר נקבעו בהנחיות מכוח חוק החברות הממשלתיות או אושרו בידי רשות החברות הממשלתיות מכוח החוק האמור, או שנקבעו בתנאי העסקה קיבוציים שאושרו לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב - והכל באופן שאינו מותיר בידי החברה שיקול דעת לגבי היקף או סכום התגמול באותם עניינים.

ביום 18 בנובמבר 2021 אישר מחדש דירקטוריון החברה, בהתאם להמלצת ועדת תגמול מיום 4 בנובמבר 2021, את מדיניות התגמול המעודכנת לנושאי משרה בכירה של החברה (להלן: "מדיניות תגמול בכירים").
ביום 3 בפברואר 2022 אושרה מדיניות תגמול הבכירים באספה הכללית של בעלי המניות. לא הייתה מעורבות של יועצים חיצוניים בניסוחה של מדיניות התגמול. במסגרת מדיניות תגמול הבכירים שאושרה, עודכנו - בין היתר - יעדי החברה ושיקולים ועקרונות העומדים בבסיס המדיניות; אישורים נדרשים לצורך אישור או עדכון תנאי העסקה של נושאי משרה בחברה; פרמטרים הנוגעים לבחינת תנאי התגמול; תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה; תגמול בקשר לסיום העסקה; סעיף ביטוח האחריות לנושאי משרה; ותשלום מענקי תגמול ותמריצים לבכירים בחברה בכפוף לחוזר רשות החברות הממשלתיות "עקרונות למודל תגמול ותמרוץ עובדים בכירים בחברות הממשלתיות".
בהתאם למדיניות התגמול, הדירקטוריון מוסמך לאשר לעובדים בכירים המועסקים בחוזה אישי, פיצוי בעת פרישה בשיעור של עד חודש משכורת חודשית לכל שנת עבודה בחברה כבכיר בחוזה אישי, על בסיס שיקולים המפורטים במדיניות התגמול.

נכון ליום 31 בדצמבר 2022,
נמנו בחברה 130 עובדים בכירים המועסקים בחוזה אישי וזכאים לתגמול האמור.

מדדי תגמול הקשורים להיבטי קיימות

במסגרת מדיניות תגמול הבכירים, קיים מודל תגמול שנתי המגדיר מדדים ויעדים למנהלים מדרגת מנהל אגף ומעלה, שאושר על ידי הדירקטוריון ורשות החברות הממשלתיות. בנוסף, על בסיס אותו מודל גובש מודל תגמול למנהלים בדרגת סגני מנהלי אגפים שמאושר על ידי המנכ"ל. המודל קובע סט של מדדים, שהתגמול עבורם יתקבל בהתאם למימושם. תשלום המענקים מאושר מדי שנה על ידי ועדת התגמול של הדירקטוריון, מליאת הדירקטוריון ורשות החברות הממשלתיות.

"מדדי החברה" -

ישנם מדדים המהווים סט "מדדי חברה" שבשל חשיבותם ניתן עבורם ציון כולל לחברה, כאשר הציון משפיע על כלל המנהלים הבכירים (ציון במדד חברה משוקלל כחלק מהציון הכולל של כל מנהל) גם אם אין להם אחריות ישירה על ביצועם. בנוסף, גם מדד של יחידה ארגונית מסוימת עליה חלה אחריות ישירה לביצוע, יושפע מהציון הכולל של מנהליה הבכירים של אותה יחידה. לדוגמה, מדד דקות אי-אספקת חשמל מהווה "מדד חברה" המשקף את איכות אספקת המוצר ממנו מושפעים כלל המנהלים הבכירים, והאחריות הישירה על ביצועו היא בידי סמנכ"ל שירותי הרשת. מדדי חברה נוספים בהיבטי קיימות כוללים, בין היתר, "מדד בטיחות תעסוקתית", "מדד קליטת עובדים עם מוגבלות", ועוד.

מדדים ספציפיים לתחום העיסוק -

בנוסף ל"מדדי החברה", ישנם מדדי תגמול מהם מושפעים רק המנהלים האחראים על התחומים הרלוונטיים למדד. דוגמאות למדדים מסוג זה הקשורים לתחום הקיימות:

- מדד "שביעות רצון משירות 103" - המדד מחייב את סמנכ"ל חטיבת שירות, שיווק ורגולציה, פירוט: אחוז העונים ששביעות רצונם מהשירות טובה / טובה מאוד, לפי סקר שביעות רצון לקוחות 103.
- סט מדדי "שוויון מגדרי" - המדדים מחייבים את הממונה על שוויון מגדרי, מניעת התעמרות ומניעת הטרדה מינית בחברה. פירוט נושאי המדדים: קידום השוויון המגדרי; שיעור קליטת נשים במקצועות ליב"ה ותומכי ליב"ה; קידום נשים; מניעת התעמרות; מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
- סט מדדי "פיתוח ההון האנושי" - מחייבים את סגנית מנהלת אגף פיתוח וייעוץ ארגוני. פירוט המדדים: תמיכה בהשתנות לחברה עסקית; הטמעת תרבות ארגונית ותוכנית השתנות (נושא האתיקה הינו חלק ממדד זה); פיתוח מנהלים והטמעת מודל מנהיגות כלל חברה.
- מדד "ממשל תאגידי תקין" - מחייב את מזכיר הדירקטוריון, הבודק עמידה בחובות החלים על הדירקטוריון והחברה בתחום, כגון, דיון בניהול עסקי התאגיד ללא נוכחות הנהלה; הצהרת דח"צים לעניין היעדר זיקה ותנאי כשירותם; דיון בישיבת הביקורת בנוכחות מבקר הפנים ורו"ח מבקר; פרק הזמן להעברת המלצות ועדת דוחות כספיים למליאה (יומיים); פרק הזמן משליחת טיוטת דוחות כספיים ועד מועד הישיבה לאישורם (10 ימים).
- מדד גיוון תעסוקתי (קליטת עובדים עם מוגבלות) - מהווה חלק ממדדי החברה ומדדי סמנכ"ל משאבי אנוש.

תגמולים לנושאי משרה בכירה[89]

הסכם ההעסקה של נושא משרה הינו הסכם עבודה אישי בנוסח אחיד, המוכתב ומחויב על ידי רשות החברות, בהתאם לחוזר רשות החברות הממשלתיות מספר 2001/1 מתאריך 7 בנובמבר 2001 ("חוזר הרשות לעניין עובדים בכירים"), או הסכם העסקה בחוזה אישי למנהלים בכירים בחברת החשמל. ההסכם אושר על ידי רשות החברות הממשלתיות והממונה על השכר במשרד האוצר. שכר נושא משרה נקבע בהתאם לסיווג החברה אשר נקבע בוועדה לסיווג חברות ממשלתיות שהוקמה מכוח החלטת הממשלה ("הוועדה לסיווג חברות ממשלתיות"), ומתעדכן אחת לשנה בהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן ובכפוף לאישור דירקטוריון החברה. במסגרת עבודתו ובהתאם להסכם העסקתו, ולאחר שהתקבל לכך אישור דירקטוריון החברה ואישור רשות החברות הממשלתיות, זכאי נושא המשרה לצורכי תפקידו לרכב צמוד והחברה נושאת בעלויות השימוש בו. בנוסף, במסגרת עבודתו הוא זכאי להוצאות אחזקת טלפון, הוצאות אש"ל, קצובת ביגוד, קרן השתלמות, חופשה שנתית ודמי הבראה. נושא המשרה יחדל לכהן וכהונתו תפקע בהתאם לעילות הקבועות בחוק החברות הממשלתיות ובמועדים הקבועים בו. בהתאם לחוזר הרשות לעניין עובדים בכירים, חלה חובת מתן הודעה מוקדמת, לעובד בכיר המפוטר מעבודתו או על ידי העובד הבכיר המתפטר מרצונו, של שלושה חודשים מראש. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה תואמים את מדיניות התגמול של החברה.

נכון ל-31.12.2022 נושא משרה בכירה אחד, מר שלמה (שלומי) צרפתי, מחזיק במניה רגילה אחת בחברה.
כמו כן, במדיניות תגמול הבכירים קיים סעיף השבה (Clawback), שמשמעותו דרישה להחזיר תגמולים ששולמו במקרים של סיום התקשרות בנסיבות שבהן ניתן לשלול מנושא המשרה על פי דין את הזכות לפיצויי פיטורין; או בנסיבות בהן נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה, בדרך של פעילות לא חוקית, הפרת חובת האמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות החברה, כלליה ונוהליה. בנוסף, במדיניות התגמול לא קיים מנגנון תמריץ שלילי (Malus – הורדה מהתגמול הצפוי).

היחס בין השכר השנתי של מקבל השכר ברוטו הגבוה ביותר בחברה,
לבין השכר החציוני במונחי ברוטו של שאר עובדי החברה לשנת 2022 הינו 3.13.
זאת, לעומת יחס של 3.58 בשנת 2021.

89 להרחבה ראו דוח תקופתי לשנת 2022, תחת פרק ד' – פרטים נוספים על התאגיד, עמ' 5 תקנה 21 (א) 1 : תגמולים לנושאי משרה בכירה

אסיפת בעלי מניות

הצבעת בעלי המניות

בהתאם לתקנון החברה, ההצבעה באסיפת בעלי המניות מתבצעת בהרמת יד או בהצבעה בקלפי (החברה פטורה מתקנות החברות לנושא כתבי הצבעה והודעות עמדה, לפיהן בעלי מניות יכולים להצביע באמצעות כתב הצבעה), ולכן, בעלי מניות המעוניינים להשתתף באסיפה חייבים להגיע פיזית או לחילופין למנות מיופה כוח מטעמם, בהתאם ללוחות הזמנים הקבועים בתקנון. לאור מבנה הבעלות בחברה ומכוח ההקלות שבתקנות עסקאות עם בעל השליטה, הפוטרות את החברה מלהביא לאישור האספה הכללית החלטות מסוימות, קיימים נושאים שאינם מגיעים לאסיפה הכללית.

חובת שוויון בזכויות הצבעה - קול אחד למניה אחת

למניעת פער בין זכויות ההצבעה של בעל המניות לבין שיעור זכויותיו בהון, אומץ בישראל הכלל של One share - One vote, המגביל חברה ישראלית להנפיק אך ורק מניות שזהות זו לזו בזכויות ההצבעה הצמודות אליהן. הכלל אומץ במסגרת תיקון לחוק ניירות ערך, עוגן בסעיף 46ב לחוק זה, וקובע חובת שוויון בזכויות הצבעה בחברות ציבוריות. כלל זה אף עוגן בסעיף 66 לתקנון החברה.

שיעור בעלי המניות הנדרש לכינוס "אסיפה כללית מיוחדת"

אסיפה מיוחדת היא אסיפה כללית של בעלי מניות שאינה אסיפה שנתית.
בהתאם לסעיף 63(ב) לחוק החברות, דירקטוריון חברה ציבורית יכנס אסיפה מיוחדת על פי החלטתו, וכן לדרישתם של כל אחד מהבאים:

- שני דירקטורים או רבע מן הדירקטורים המכהנים.
- בעל מניה, אחד או יותר, שלו לפחות 5% מההון המונפק ו-1% לפחות מזכויות ההצבעה בחברה; או בעל מניה, אחד או יותר, שלו לפחות 5% מזכויות ההצבעה בחברה.

כינוס אסיפות בעלי מניות

שיעור בעלי המניות הנדרש לקבלת החלטה באסיפות בעלי המניות:

באסיפה כללית שנתית, הרוב הנדרש הינו רוב רגיל של בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

באסיפה "כללית מיוחדת", הרוב הנדרש תלוי בהחלטה שעל סדר היום:

- רוב רגיל - ישנן החלטות שביחס לאישורן נדרש רוב רגיל של בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.
- רוב מיוחד - ישנן החלטות שביחס לאישורן נדרש רוב קולות של בעלי המניות המשתתפים והמצביעים בהחלטה, כל עוד מתקיים אחד מהתנאים הבאים:
  - במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו, לפחות, רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.
  - סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בתנאי א', לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

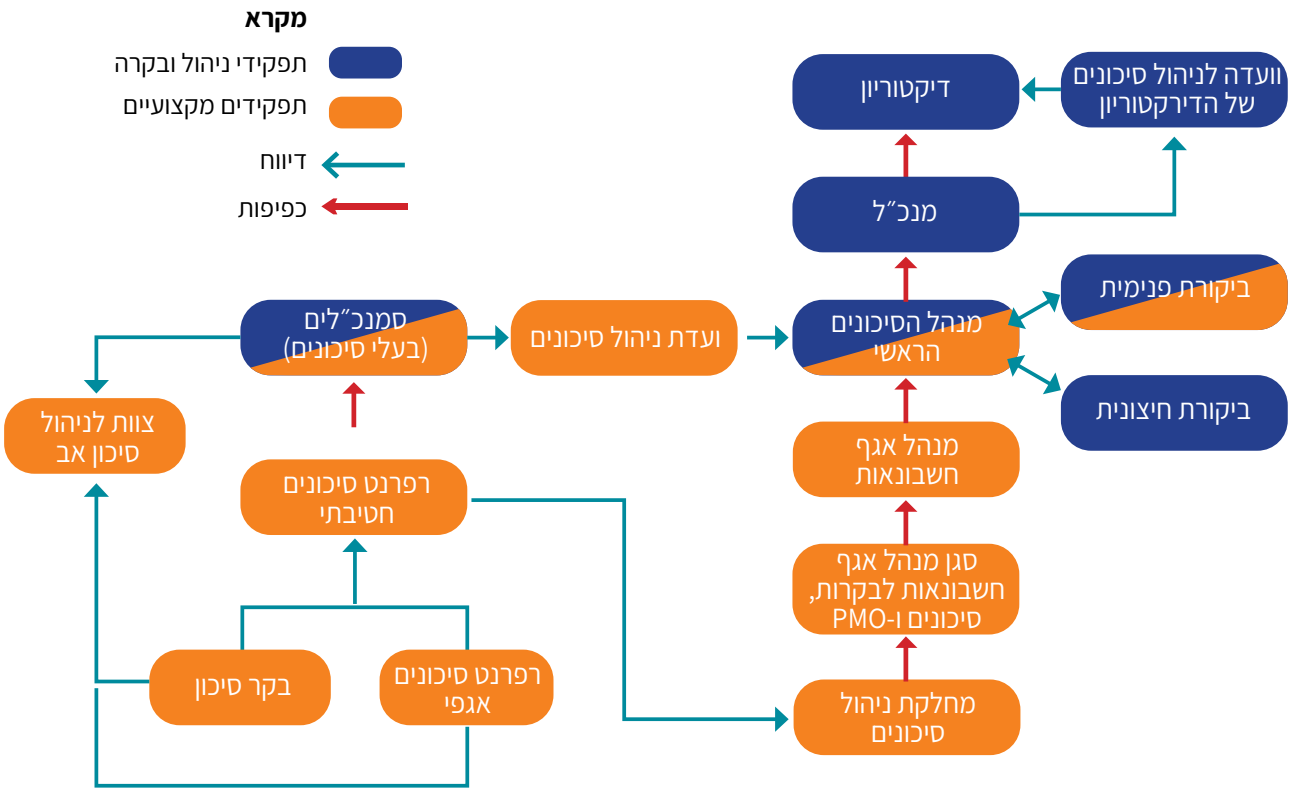
בשל מבנה הבעלות בחברה, בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי המשתתפים בהצבעה, מהווים כ-0.15%, ועל כן, גם במקרה שכל בעלי המניות יתנגדו להחלטה, ההחלטה תאושר היות ומתקיים תנאי ב' - לפיו סך המתנגדים לא עולה על 2%.

מגבלות על פעולות משפטיות

בהתאם להוראות חוק החלות על החברה מתוקף טיבה ופעילותה, ובכלל זה הוראות החוק החלות עליה כחברה ממשלתית וכספק שירות חיוני, על החברה קיימות מגבלות בביצוע פעולות משפטיות מסוימות, לרבות אלה הכלולות בסעיף 11 לחוק החברות הממשלתיות, אשר טעונות אישור ממשלה.

ניהול סיכונים בחברה[90]

תרשים 15: מבנה מערך ניהול הסיכונים בחברה



(*) מחלקת ניהול סיכונים הינה חלק מאגף חשבונאות הכפוף לסמנכ"ל הכספים.
(**) בחברה ישנם כ-40 עובדים המשמשים בנוסף לתפקידם, כבקרי סיכון ורפרנטים השותפים לתהליך. בנוסף להם, ישנם עשרות עובדים אשר חברים בצוותי ניהול הסיכונים השונים. פעילות ניהול הסיכונים מבוצעת, בין היתר, באמצעות מערכת ממוחשבת SAP-GRC.

סיכונים מהווים חלק בלתי נפרד מהסביבה העסקית ומתהליכי העבודה והניהול בחברה, ומושפעים מגורמים חיצוניים ופנימיים כאחד. סיכוני החברה נחלקים לסיכונים אסטרטגיים, סיכונים תפעוליים, סיכונים פיננסיים וסיכוני ציות ורגולציה. החברה פועלת בהתאם לחוזר רשות החברות הממשלתיות 2020-13-1 בנושא ניהול סיכונים תאגידי בחברות ממשלתיות וחברות בת ממשלתיות שפורסם ביום 8 בינואר 2020, במסגרתו גיבשה החברה מדיניות ניהול סיכונים אשר מתוקפת ומאושרת בדירקטוריון אחת לשנה.

90 לפרטים נוספים לגבי ניהול הסיכונים בחברה ניתן לפנות לדוח הכספי ל-2022 באתר החברה, חלק א' עמודים 102

יעדי המדיניות לניהול סיכונים הינם, בין היתר:

- הפחתת הסיכונים לצורך השגת יעדי החברה בתחומים תפעוליים, פיננסיים, אסטרטגיים ועוד, ומזעור הפסדים הנובעים מאירועי כשל להם חשופה החברה - והכל תוך עמידה במגבלות התיאבון לסיכון של החברה.
- זיהוי מוקדם, ככל הניתן, של הסיכונים העלולים להשפיע על יעדי החברה, על ידי מיפוי הקשר בין יעדי החברה/ החטיבות לבין הסיכונים העלולים לפגוע בהם תוך יישום תוכניות עבודה להפחתתם.
- יישום תרבות ניהולית אפקטיבית לניהול סיכונים, לצורך הגברת המודעות לניהול סיכונים בתהליכי קבלת החלטות - לרבות, שיפור תהליכי מעקב ובקרה על הפחתת הסיכונים.

להלן פעולות עיקריות בהן נוקטת החברה:

- דיווחים שוטפים להנהלה ולוועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים של הדירקטוריון, ובנוסף - דיווחים שנתיים למליאת הדירקטוריון.
- פיקוח על כלל הנושאים הנוגעים לניהול הסיכונים בחברה, באמצעות ועדה לניהול סיכונים בראשותו של מנהל הסיכונים הראשי.
- ביצוע סקרי סיכונים תקופתיים.
- זיהוי סיכונים חדשים בהתאם ליעדים ובחינת השלכותיהם על החברה, לרבות קביעת מדיניות לגבי הטיפול בהם.
- קביעת התיאבון לסיכון של החברה, אשר מאפשר התנהלות עסקית ראויה לצורך השגת יעדי החברה.
- הכנת תוכניות עבודה להפחתת רמת הסיכונים ו/או הטמעת בקרות/פעולות מניעה והטמעתן בפעילות החברה.
- שימוש במערכת מידע ממוחשבת לניהול סיכונים.
- הבטחת המשכיות עסקית עבור תהליכים קריטיים, במקרה של שיבושים כמו מצבים של שעת חירום ו/או אירוע חירום.

החברה מבצעת סקר סיכונים מקיף בהתאם לחוזר רשות החברות הממשלתיות בניהול סיכונים (אחת ל-4 שנים). לכל סיכון-אב שהוגדר במסגרת סקר הסיכונים, מונה בעל סיכון אשר אחראי לניהול הסיכון באופן חוצה חברה. ביום 5 בדצמבר 2019 אושר במליאת הדירקטוריון סקר סיכונים כולל, וזאת בהתאם להנחיות חוזר רשות החברות. בנוסף לכך, החברה מבצעת תהליך הערכת סיכונים שוטף, בין היתר על בסיס פעולות המבוצעות לצמצום הסיכונים. הפעילות מבוצעת באמצעות מערכת ממוחשבת SAP-GRC.

דירקטוריון החברה מינה את סמנכ"ל כספים, כלכלה וניהול סיכונים למנהל הסיכונים הראשי של החברה. מעבר לכך, מונתה ועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים של הדירקטוריון אשר עוסקת בנושא ניהול הסיכונים. בהתאם להוראות חוזר רשות החברות הממשלתיות בניהול סיכונים, פעמיים בשנה מתכנסת ועדת סמנכ״לים לניהול סיכונים בראשות מנהל הסיכונים הראשי ובהשתתפות המנכ"ל. מדי רבעון מתקיים דיון בוועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים של הדירקטוריון. כמו כן, אחת לתקופה של כשנתיים מציגים בעלי הסיכונים המדורגים גבוה וגבוה- מאוד, את תיקי הסיכון בוועדת תקציב, ניהול פיננסי וניהול סיכונים של הדירקטוריון. בנוסף, אחת לשנה מוצג בפני הדירקטוריון סטאטוס ניהול סיכונים.

להרחבה בנושא ניהול הסיכונים בחברה ניתן לעיין בדוח שנתי לשנת 2022 של החברה, חלק א' - תיאור עסקי התאגיד.

היערכות להמשכיות עסקית בחירום[91]

הרציפות התפקודית של החברה מקבלת משנה חשיבות בעיתות חירום, במזג אוויר סוער, בתקופות של מתיחות בטחונית או בעת אירועי קיצון דוגמת ההתמודדות הלאומית עם מגפת הקורונה ורעידות אדמה. בתקופות אלה שיתוף הפעולה והתיאום בין כל זרועות החירום במדינה הם קריטיים, ובעת כזו על החברה לגייס ביתר שאת את יכולותיה, את נסיונה רב השנים ואת מסירותם הבלתי מתפשרת של עובדיה.
בהתאם לחוזר רשות החברות הממשלתיות בנושא ניהול סיכונים שפורסם ביום 8 בינואר 2020, תכליתו של מערך להמשכיות עסקית הינו לוודא כי במקרה של שיבושים כגון מצבים של שעת חירום ו/או אירוע חירום, ניתן יהיה לבצע פעולות מסוימות או להשיב את החברה לפעילות במועד הנדרש,. במסגרת זו הוכנו תוכניות המשכיות עסקית, שנקבעו על ידי הסמנכ"לים.
חברי ההנהלה הם האחראים לזהות את התהליכים הקריטיים שהמשכיותם חיונית, להכין תוכניות עבודה לטיפול בתרחישים העלולים לפגוע ברציפותם עד לשלב החזרה לשיגרה, ולתרגל ולעדכן צוותי פעולה רלוונטיים כולל הבטחת המשאבים הנדרשים לביצוע. בחברה מושם דגש על חיזוק המודעות לקיומה ועדכניותה של מדיניות לניהול המשכיות עסקית, כולל תרגול של שיקום תהליכים קריטיים - הן במסגרת תרגילי הכנת החברה לחורף/קיץ, והן באופן פרטני.

היערכות החברה לחירום ועיקרי "התוכנית האסטרטגית ליצירת מודעות ומוכנות לחירום", הוצגו ואושרו לראשונה בדיון בדירקטוריון החברה ביום 14 באוגוסט 2013. הנושא מוצג בפני הדירקטוריון אחת לשנה לכל הפחות, ועדכון אחרון של סטאטוס התוכנית הוצג בדירקטוריון ביום 3 בנובמבר 2022. התוכנית מבוססת על הנחיות רשות החברות הממשלתיות, כפי שפורטו בחוזר רשות החברות בנושא מיום 11 ביולי 2012. התוכנית כוללת את מדיניות ויעדי החברה להמשך רציפות תפקודית ופעילות החברה בנושא ההיערכות לחירום.

לחברה מספר נהלים המסדירים את היערכותה לחירום, ביניהם:
- נוהל "היערכות החברה לקראת התקפת חומרי לחימה כימיים"
- נוהל "טיפול באירוע חירום בתחנות משנה ובתחנות מיתוג"
- נוהל "מתן עזרה ראשונה ופינוי עובדים מחצרות החברה"
- נוהל "היערכות החברה במצב חירום/משבר/דחק"
- נוהל "היערכות וטיפול באירוע רעידת אדמה ו/או באירוע צונאמי"

כמו-כן, החברה רכשה פוליסת ביטוח לנזקים והוצאות עקיפות כתוצאה מאירועי אסונות טבע, אש, התפוצצות, זיהום ופגיעות מכניות.

ועדת היגוי בראשות סמנכ"לית תפעול ולוגיסטיקה בנושא רעידות אדמה וצונאמי, אשר בכפוף לה פועלות שלוש ועדות משנה, עוסקת בתכנון וביצוע היערכות החברה לאירועים אלה, במטרה לצמצם ולמזער את הנזק לחיי אדם ומתקנים כתוצאה מהאירועים, ולאפשר את קיצור זמן השיקום לאחר האירוע.
ועדת ההיגוי קבעה תוכנית עבודה רב שנתית להתמודדות עם רעידות אדמה וצונאמי, הכוללת ביצוע סקרים סיסמיים בחלק מאתרי החברה, וניתוח תרחישים שונים שבעזרתם מזוהות נקודות תורפה העלולות להיפגע. על סמך ניתוח תרחישים אלה, מועברות המלצות לביצוע חיזוקים ועיגונים של רכיבים שונים של מערכת החשמל, כאשר יישומן נכלל בתוכניות העבודה של ועדות המשנה השונות. בנוסף, הדירקטוריון מינה ועדת משנה לליווי ובקרה אחר היערכות החברה למצבי חירום, אשר עוסקת בפעילות זו. החברה מדווחת על פעילותה בנושא לוועדה הלאומית להיערכות לרעידות אדמה.

---

91 מקורות נוספים לנושא היערכות לחירום בחברה: דוח שנתי ל-2022 חלק א' - תיאור עסקי התאגיד, עמודים 107-104 (רגולציה וחקיקה חדשה, היערכות וניהול אירועי ביטחון, אסונות טבע וניהול אירועי חירום, התפוצצות ואש, אבטחת מידע וסייבר, זמינות מערכות תקשוב) **;** חלק ב' - "דוח הדירקטוריון – על מצב ענייני התאגיד" עמוד 5 סע' א.1.ג .3.

בשל השירותים החיוניים שמספקת החברה למדינת ישראל ולתושביה, היא עלולה להיות בסיכון ולהוות מוקד לפעולות איבה שיכוונו למתקניה, לרבות פעולות סייבר. לפיכך, מקפידה החברה לבצע שמירה נרחבת על מתקניה ומקבלת הנחיות מגורמים מורשים בנושאים ביטחוניים שונים, לרבות רשות חירום לאומית (רח"ל), מרכז הסייבר הלאומי, משרד הביטחון, המשטרה, פיקוד העורף ואחרים. אשר לייצור החשמל, החברה ביצעה הערכה לאיום זה והיא נוקטת צעדי מנע הנוגעים לעובדות/ים במתקניה.

פוליסות הביטוח הנרכשות על ידי החברה מחריגות בדרך כלל נזקים שמקורם בטרור ומלחמה, אשר מכוסים באמצעות קרן מיוחדת שמעמידה מדינת ישראל לפיצוי בגין נזקי טרור ומלחמה, מכוח חוק מס רכוש וקרן פיצויים. כמו כן, החברה הייתה שותפה בעדכון "תוכנית מענה לתרחיש מלחמה" על בסיס תרחיש ייחוס מצרפי הכולל מספר תרחישים, אשר התקבל מרשות חירום לאומית (רח"ל). התוכנית אושרה על ידי מנכ"ל משרד האנרגיה, ועל בסיסה תיבנה תוכנית מענה על ידי רשות הכוח (חברת נגה) וחברת חשמל.
החברה פועלת, יחד עם משרד האנרגיה, רשות החשמל, משרד הביטחון ופיקוד העורף, לשיפור המיגון הפיזי בנקודות קריטיות במשק החשמל. בנוסף, היא פועלת בשיתוף פעולה עם משרד האנרגיה, מערך ההגנה האווירית ומשרד הביטחון, לבניית יכולת הגנה אקטיבית באתרי החברה הקריטיים. במסגרת פרויקט זה, ייפרסו מערכות יירוט באתרים נבחרים בחברה.

משק החשמל בישראל נחשב לאי חשמלי מבודד. לפיכך, מקפידה החברה על החזקת מלאים של דלקים, חומר וציוד כמענה לשעת חירום וכשלים תפעוליים, ופועלת להשלמת מלאי חירום אסטרטגי לשימוש משק החשמל תחת החלטת הקבינט מספר 116 ב'. בנוסף, פועלת החברה להגברת היתירות במשק החשמל, ובין היתר תפעל להסבת יחידות ייצור פחמיות לשימוש בגז טבעי ולשימור יחידות פחמיות בתחנת הכוח "אורות רבין".

החברה פועלת בשיתוף עם אגף חירום, ביטחון, מידע וסייבר במשרד האנרגיה והגופים המנחים במדינה; בונה תרחישים ומגדירה תוכניות מענה עליהם; מכינה תוכניות ונוהלי חירום; מגדירה רמות שירות לחירום; דואגת לריתוק כוח אדם לחירום; פועלת לחיזוק הרציפות התפקודית במשק החשמל; מפעילה מערך חוסן ארגוני ואישי; מבצעת הדרכה, אימון ותרגול של עובדים ומערכות למצבים שונים, ומבצעת הפקת לקחים מאירועי אמת, תרגילים ומעקב אחר יישומם. כמו כן, משתלבת החברה בתרגילים לאומיים, תרגילים של משרד האנרגיה ומשרדי ממשלה אחרים, רשויות ייעודיות, פיקוד העורף ומשטרת ישראל - הן ברמה הארצית והן ברמה המחוזית/מקומית. בנוסף, החברה עורכת שני תרגילים ארציים בשנה כהיערכות לחורף ולקיץ (פירוט בהמשך - "ניהול סיכוני מזג אוויר קיצוני").

מערכות השליטה והבקרה בחברה עוברות שדרוגים ועדכונים כל העת, לשיפור יכולת הרכבת תמונת מצב.
במסגרת זו, פותחה מערכת לניהול אירועים, ביצוע הערכות מצב והרכבת תמונות מצב; הוקם מטה הפעלה ראשי וחלופי עבור המנכ"ל, והוקמו מטות חירום חדשים עבור הסמנכ"לים. החברה מעדכנת נהלים רלוונטיים לחירום, ופועלת עם גורמים נוספים במשק החשמל כגון רשות הכוח (רשות ייעודית של משרד האנרגיה, האחראית על רציפות תפקודית של משק החשמל באירועי חירום) ומשרד האנרגיה, בהגדרת נהלים משותפים לגבי המפעלים החיוניים ברמה הלאומית והמפעלים החיוניים בחברה בהתאם למבנה הארגוני החדש. בנוסף, מתבצעות ביקורות של רשות הכוח במפעלים שהוגדרו בחברה.

לחברה מערך אבטחה, כיבוי אש, צוותי חילוץ והצלה למענה ראשוני ומיידי, כולל האמצעים הנדרשים לחירום.
החברה שומרת על כשירות מערך החילוץ וההצלה העצמאי, כולל רכש ציוד מתאים וביצוע הכשרות רלוונטיות, ושומרת על קשר ושיתוף פעולה עם מגיבים ראשונים (כבאות והצלה, מד"א, משטרת ישראל) לטובת שיפור יכולות המענה הראשוני לאירועי אסונות טבע. כמו כן, נערכת החברה להמשכיות עסקית במערכות המחשוב, הקשר, הדוברות והמידע לציבור.

חברת החשמל מימשה את השינויים הנובעים מהרפורמה במשק החשמל, לרבות העברת האחריות על רשות הכוח האחראית על רציפות תפקודית בשעת חירום, מחזקתה לחברת נגה - החברה הממשלתית לניהול מערכת החשמל, ומתרגלת את פעילותה בחירום תחת השינויים עקב הרפורמה במשק החשמל. במסגרת זו, פינתה החברה את מטות ההפעלה לחירום במתקני ניהול המערכת אשר הועברו לחברת "נגה" במסגרת הסכמי הרפורמה, ובנתה שני מטות הפעלה חדשים אשר ישרתו אותה בשעת חירום.

ניהול סיכוני מזג אויר קיצוני

החברה נערכת להמשך רציפות תפקודית במהלך אירועי מזג אוויר חריג.
חטיבות החברה מבצעות פעולות היערכות, ובכללן:

- היערכות לשיא ביקוש גבוה מהצפי לפי התחזית
- תחזוקת יחידות תחמ"ש
- תחזוקת קווי הולכה וחלוקה בהתאם לתוכנית העבודה
- גיזום צמחייה וחישוף
- ריענון נהלים חטיבתיים בנושא הפעלת מטות במצב חירום ובדיקות מוכנות להפעלתם

בנוסף, הוקמה בחברה ועדת היגוי עליונה בראשות המנכ"ל להיערכות החברה לאירועי מזג אוויר קיצון, הנובעים ממשבר האקלים וההתחממות הגלובאלית. הוועדה הגדירה את הסיכונים הנובעים משינויי האקלים, ביניהם: משקעים קיצוניים, שלג משמעותי, רוחות קיצוניות, שיטפונות והצפות, סופות חול או אבק קיצוניות, מפולות בוץ, סופות ברקים קיצוניות וגלי חום או קור. החברה משתפת פעולה עם גופים מקצועיים בנושא חיזוי תופעות מזג אוויר, על מנת לצפות את שכיחות וחומרת האירועים הללו בעתיד.
כמו כן, החברה הגדירה ובנתה בשיתוף חברת "מחצ"ב רפא"ל" תרחישים למגוון תופעות מזג אוויר (כגון רוחות, גלי חום וקור, משקעים, הצפות ושיטפונות) ופועלת לנתח ולבנות תוכניות מענה לתרחישים אלה. מעבר לזאת במטרה להתמודד ולנהל את הסיכון באופן מיטבי, הוגדר סיכון בסיס חדש של שינויי אקלים - אירועי מזג אוויר קיצוני תחת סיכון אב אסונות טבע וניהול אירועי חירום

החברה מבצעת מדי שנה שני תרגילי מוכנות ארציים, לקיץ ולחורף (תרגיל היערכות לקיץ בוצע בחודש מאי 2022, ותרגיל היערכות לחורף בוצע בחודש ספטמבר 2022). לקראת תרגילים אלה נבדקות כלל מערכות המידע והשליטה התומכות של החברה, ונבחנת מוכנות מטות ההפעלה החטיבתיים והאגפיים. התרגילים נותנים מענה לשיפור ההיערכות, לרבות לצורך רציפות תפקודית של תהליכים קריטיים. הפקת לקחים מוסדרת בוצעה לאחר כל אחד מהתרגילים, ומתבצע מעקב אחר יישום המסקנות. בנוסף, משתלבת החברה גם בתרגילים לאומיים, תרגילים מטכ"ליים ותרגילים של משרד האנרגיה ומשרדי ממשלה וגופי תשתית שונים. החברה מפתחת מערכת סימולטור ותרגול חדשני, על מנת לשפר את מוכנות כוח האדם לאירועי חירום.

תביעות והליכים משפטיים

למידע המלא אודות תביעות והליכים משפטיים, לרבות נושאי התביעה וסטאטוס ההליכים, ראו דוח כספי של החברה לשנת 2022, חלק ג' - "דוחות כספיים מאוחדים", ביאור 35 - "התקשרויות, תביעות והתחייבויות תלויות וסכסוכי עבודה".

ציות לחוקים ותקנות

קנסות ששולמו בנושאי ESG

אי-מינוי יו"ר דירקטוריון

בשל אי מינוי יו"ר דירקטוריון לחברה במשך למעלה מ- 60 ימים[92], ביום 18 בדצמבר 2022, התקבל בחברה מכתב דרישה לעיצום כספי לפי סעיף 52יח לחוק ניירות ערך–התשכ"ח, במסגרתו הודיעה רשות ניירות ערך לחברה על החלטתה להטיל על החברה עיצום כספי בסך של 900,000 שקל חדש (לאחר הפחתה).

ביום 18 בינואר 2023, החברה שילמה את העיצום הכספי תחת מחאה ובמקביל הגישה עתירה מנהלית כנגד החלטת רשות ניירות ערך, וזאת בין היתר, מכיוון שלעמדת החברה (שאף גובתה על ידי רשות החברות הממשלתיות), הטלת העיצום הכספי נעשתה שלא כדין ובהעדר סמכות, בין היתר מחמת כך שההחלטה לא הביאה בחשבון את עמדת רשות החברות הממשלתיות ומן העובדה שהסיבה לאי מינוי יו"ר דירקטוריון נעוצה בגורמים חיצוניים לחברה ולא בשל מחדל החברה, שכן בהתאם לנוהג במשך השנים, המועמדים המוצעים לתפקיד יו"ר דירקטוריון החברה מוצעים ונקבעים על ידי השרים ולא על ידי החברה.

דיון בעתירה התקיים ביום 24 ביולי 2023 ובסיומו ניתנה החלטה לפיה עד ליום 13 בספטמבר 2023 רשות ניירות ערך תעדכן האם היא מוכנה להפחית את סכום העיצום בהתאם לתקנה 2(4) לתקנות ניירות ערך (הפחתה של עיצום כספי), התשע"א-2011, ובאיזה סכום, וחברת החשמל תעדכן האם היא מסכימה לכך או מבקשת הכרעה בעתירה. ביום 27 באוגוסט 2023, מסרה רשות ניירות ערך לחברה הצעה להפחתה בסכום העיצום הכספי, אשר נדחתה על ידי החברה. נכון למועד זה, טרם התקבלה החלטת בית המשפט בעתירה [93].

92 כפי שפורט לעיל, החל מיום 1 באוגוסט 2021, לא מכהן יו"ר דירקטוריון בחברה

93 לפרטים נוספים אודות העתירה, ראו סעיף ג3 בדוח הדירקטוריון על מצב ענייני התאגיד לתקופה שנסתיימה ביום 30 בספטמבר 2023

דוח קיימות תאגידית ESG

הצהרת נאותות

אינדקס GRI

הצהרת נאותות

רקע

חברת Good Vision – יועצים לאחריות תאגידית בע"מ, מקבוצת פאהן-קנה, נתבקשה ע"י חברת החשמל לבצע הליך לבחינת נאותות הדיווח של דוח הקיימות לשנת 2022.
החברה הוקמה בשנת 2002 וביצעה למעלה מ-100 עבודות ייעוץ בכל תחומי האחריות התאגידית. החברה מוסמכת ע"י ארגון Accountability הבריטי לביצוע בחינות נאותות בדוחות אחריות תאגידית.
בחינת נאותות זו המוגבלת במהותה, התבצעה בחודשים אוגוסט-אוקטובר 2023 תמורת תשלום, ובאופן אובייקטיבי ומקצועי ככל הניתן, בהתבסס על המידע כפי שסופק על ידי חברת החשמל. החברה איננה קשורה ואינה תלוי בעסקיה עם חברת החשמל. למען הגילוי הנאות, יש לציין כי לפני מספר שנים החברה ליוותה וייעצה בעבר לחברת החשמל בתחום האחריות התאגידית.
זוהי הפעם השלישית בה חברת Good Vision מבצעת את בחינת הנאותות לחברת החשמל. בתהליך השתתפו יועצי החברה בתחומי האתיקה, הממשל התאגידי, הקהילה והסביבה.
ממצאי תהליך בדיקת הנאותות מיועדים לפרסום לכלל מחזיקי העניין של חברת החשמל (הפנימיים והחיצוניים).

מתודולוגיה

בדיקת נאותות זו מתבססת על שתי מתודות לצורך בדיקת אופן עמידת הדוח בדרישות הדיווח המחייבות: עקרונות הדיווח של ה-GRI, ועקרונות בקרת הנאותות על פי תקן AA1000AS V3 של Accountability ברמת Type 1 Moderate, שמטרתו לבחון את אמינות הדיווח.

תהליך העבודה

בדיקת נאותות הדיווח של דוח קיימות חברת החשמל לשנת 2022 התבצעה על ידי עיון וניתוח של מסמכים המתעדים נתונים ותהליכי עבודה רלוונטיים, וכן מספר סבבים של שאלות והבהרות עם גורמי החברה לגבי אופן איסוף הנתונים ודרך הצגתם בדוח בהתאם לעקרונות המקובלים. בהקשר זה חשוב לציין, כי העבודה התבצעה בשיתוף פעולה ושקיפות מצד אנשי חברת החשמל. בנוסף, חלק גדול מממצאי בחינת הנאותות אשר הועברו לחברת החשמל, תוקנו כבר במהלך תהליך הכתיבה ומופיעים בדוח.

הבחינה כללה את עמידת הדוח, בין השאר, בעקרונות הבאים:

- Inclusivity - בחינת המידה בה הדוח מספק מידע מקיף לכלל מחזיקי העניין ומאפשר להם להגיב.
- Materiality - בחינת מידת התייחסות הדוח לנושאי הקיימות המשמעותיים למחזיקי עניין שונים.
- Responsiveness - בחינת הדיווח השקוף לגבי הנושאים המהותיים והשפעותיהם הנלוות.
- Impact - בחינת הצבת המדדים המאפשרים את ניטור ההשפעות הרוחביות של החברה.

בסיכום התהליך הוגש דוח מפורט לחברה המציג את עיקרי תהליך בדיקת הנאותות, וכולל הרחבה של ממצאים והמלצות אשר תמציתן מובא בסיפא של הצהרת נאותות זו.

ממצאים

על פי בחינת הנאותות שנעשתה, בתהליך שתואר לעיל ובהתאם לחומרים שהציגו בפנינו, ניתן לקבוע כי דוח קיימות חברת החשמל לשנת 2022 עומד בדרישות הדיווח של ה- GRI, וכן עונה על עקרונות הדיווח של Accountability.

AA1000
Licensed Report
000-13/V3-HIC4R

במסגרת בחינת הנאותות, מצאנו כי הדוח מתייחס לנושאים מהותיים כנדרש לפי תקן ה-GRI. אנו סבורים כי הדוח מציג נתונים באופן מקיף ובהיר ומתאר באופן נרחב את פעילות החברה בתחום הקיימות והאחריות התאגידית.
הדוח נכתב לדעתנו בצורה מהימנה תוך הסתמכות על נתונים ומסמכים רלוונטיים.
עם זאת, אנו ממליצים להרחיב על הנושאים הבאים ו/או לדווח בדוח הבא על הצעדים הבאים:

המלצות לדיווח עתידי

- צמצום הדוח לטובת נוחיות הקוראים והפיכתו למזמין יותר.
- דיווח על סיכוני אקלים בהתאם להמלצות ה-TCFD.
- הקפדה על מדידת האימפקט של הפרויקטים והפיילוטים הסביבתיים/חברתיים שמבצעת החברה ועל דיווח תוצאות המדידה.
- הקפדה על הצגת הנתונים המספריים בצורה התואמת את הצגתם בדוחות קודמים של החברה. במידה וישנם שינויים/הבדלים בנתונים, לפרט מדוע.

על החתום

GOOD VISION
יועצים לאחריות תאגידית

עברי ורבין, מנכ"ל
חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית
אוקטובר 23

אינדקס GRI

חברת החשמל לישראל מדווחת בהתאם לסטנדרט הדיווח GRI Universal Standards 2021, בהיקף דיווח In Accordance with the GRI Standards, לתקופה שבין 1.1.2022-31.12.2022.

GRI 1: Foundation 2021

מדד	תיאור	הפניות לעמודים
GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021		
2-1	פרטים אודות הארגון	15
2-2	ישויות שנכללות בדוח הקיימות ובדוח הכספי	18, 20-21
2-3	תקופת הדיווח, תדירות ואיש קשר	8-9
2-4	הצגה מחודשת של מידע	81, 140
2-5	בקרה חיצונית	8, 184-185
2-6	אופי הפעילות, תיאור שרשרת הערך והקשרים העסקיים	15, 136, 141
2-7	תיאור מצבת העובדים	87, 92, 95, 121-126
2-8	מידע על עובדים שאינם מועסקים ישירות ע"י הארגון	105
2-9	הרכב ומבנה הדירקטוריון	160, 165-171
2-10	מינוי ובחירה של חברי הדירקטוריון	162-163
2-11	יו"ר הדירקטוריון	160
2-12	תפקיד הגורם הבכיר במעקב אחר ביצועים והשפעה	165-171
2-13	האצלת סמכויות לניהול ההשפעות של הארגון	161
2-14	תפקיד הדירקטוריון בדוח הקיימות	10
2-15	מניעת ניגוד עניינים	150, 164
2-16	תקשור חששות ונושאים מהותיים לדירקטוריון	146, 161
2-17	קידום הידע של הדירקטוריון בעולמות התוכן של קיימות ואחריות תאגידית	163
2-18	הערכת ביצועי הדירקטוריון	164
2-19	מדיניות תגמול	163, 172
2-20	תהליך לקביעת התגמול	163, 172
2-21	יחס השכר השנתי	174
2-22	הצהרה של מקבל ההחלטות הבכיר בארגון	4
2-23	מדיניות מחייבת בנושא התנהלות אחראית	136-142, 144-147
2-24	הטמעת מדיניות מחייבת	144-147
2-25	תהליכים המסייעים לטיפול בהשפעות שליליות	149-157
2-26	מנגנוני פניה בהיבטים אתיים	146
2-27	ציות לחוקים ותקנות	182
2-28	חברויות בארגונים	152
2-29	גישת הארגון לדיאלוג עם מחזיקי עניין	12-14
2-30	הסכמים קיבוציים	88

מדד	תיאור	הפניות לעמודים

	הנושאים המהותיים
GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021	
3-1	תהליך לקביעת נושאים מהותיים
3-2	רשימת הנושאים המהותיים

	היערכות לשינוי אקלים
GRI 305: EMISSIONS 2016	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי
305-1	פליטות ישירות של גזי חממה - מכלול 1
305-2	פליטות עקיפות של גזי חממה - מכלול 2
305-3	פליטות עקיפות אחרות (מכלול 3) של גזי חממה
305-4	עצימות פליטת גזי חממה
305-5	צמצום פליטת גזי חממה
305-6	פליטה של חומרים הפוגעים באוזון (ODS)
305-7	NOx SOx ופליטות משמעותיות אחרות לאוויר

GRI 302: ENERGY 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	46
302-1	צריכת אנרגיה בתוך הארגון	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש בחומרים צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית
302-2	צריכת אנרגיה מחוץ לארגון	לא חושב
302-3	עצימות אנרגטית	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש בחומרים צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית
302-4	צמצום צריכת האנרגיה בארגון	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש בחומרים צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית
302-5	צמצום בצריכת האנרגיה באמצעות המוצרים או השירותים של הארגון	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש בחומרים צריכת אנרגיה והתייעלות אנרגטית

* דין וחשבון סביבתי 2022 https://tinyurl.com/y2n35bes

מדד	תיאור	הפניות לעמודים
	ניהול סיכוני אקלים (הנושא התווסף על-ידי החברה)	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	54, 181-182
	היערכות לשעת חירום (תוספת ענפית)	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	179-181
	בריאות ובטיחות תעסוקתית	
	GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	100-101, 104, 109
403-1	מערכת לניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	104
403-2	זיהוי מפגעים, הערכת סיכונים וחקירת אירוע	100-109
403-3	שירותי בריאות תעסוקתיים	110-112
403-4	שיתוף עובדים, ייעוץ ותקשורת בנושאי בריאות ובטיחות תעסוקתית	102-104
403-5	הכשרת עובדים בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתית	103, 105
403-6	קידום בריאות העובדים	104
403-7	מניעה והפחתה של השפעות בנושא בריאות ובטיחות תעסוקתיות	100-113
403-8	עובדים הנכללים במערכת ניהול בריאות ובטיחות תעסוקתית	100-101
403-9	תאונות עבודה	106-107
403-10	בריאות תעסוקתית	106-107
	ממשל תאגידי נאות ומניעת שחיתות	
	GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	149-150, 155
205-1	הפעילויות שעוברות הערכה לסיכון הקשור בשחיתות	151, 154
205-2	תקשורת והכשרה לגבי מדיניות והליכים בנושא מניעת שחיתות	152
205-3	מקרים מאושרים של שחיתות, והצעדים שננקטו בגינם	152

מדד	תיאור	הפניות לעמודים

	איכות שירות הלקוחות	
GRI 418: CUSTOMER PRIVACY 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	83-84
418-1	תלונות מאומתות הנוגעות להפרת פרטיות לקוח או אובדן מידע של הלקוח	83

	זמינות ואספקת חשמל (תוספת ענפית)	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	80-81

	מעורבות בקהילה	
GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	128 ,130 ,132
413-1	פעולות שיש בהן מעורבות בקהילה המקומית, הערכות בנוגע להשפעה על הקהילה המקומית ופיתוח תכניות	128-129
413-2	פעולות בעלות השפעה שלילית פוטנציאלית או בפועל על הקהילה המקומית	61-62

	טיפול בשפכים, מניעת זיהום קרקע וטיפול בפסולת	
GRI 306: WASTE 2020		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	56-57
306-1	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות של הארגון בנושא פסולת	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק פסולת ותוצרי לוואי
306-2	ניהול השפעות משמעותיות של הארגון בנושא פסולת	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק פסולת ותוצרי לוואי
306-3	ייצור פסולת	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק פסולת ותוצרי לוואי
306-4	פסולת שהוסטה מהטמנה	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק פסולת ותוצרי לוואי
306-5	פסולת שהופנתה להטמנה	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק פסולת ותוצרי לוואי

* דין וחשבון סביבתי 2022 https://tinyurl.com/y2n35bes

מדד	תיאור	הפניות לעמודים

	תנאי העסקה	
GRI 401: EMPLOYMENT 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	115-118
401-1	קליטת עובדים חדשים ושיעור תחלופת עובדים	123
401-2	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה, שאינן מוענקות לעובדים במשרה חלקית או זמנית	110
401-3	חופשת לידה	125

GRI 402: LABOR/MANAGEMENT RELATIONS 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	118-119
402-1	תקופת ההודעה מראש המינימלית בעת שינויים ארגוניים	118-119

GRI 404: TRAINING & EDUCATION 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	115-118
404-1	ממוצע שעות הדרכה לעובד לשנה	116
404-2	תוכניות לשיפור כישורי העובד ותוכניות לסיוע בתקופות מעבר	89-90
404-3	שיעור העובדים אשר מקבלים משוב על ביצועיהם ועל פיתוח קריירה על בסיס קבוע	118

	ניהול אחראי של שרשרת האספקה	
GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	139 ,136
204-1	שיעור ההוצאות על ספקים מקומיים	140

GRI 308: SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	,141 63-66
308-1	ספקים חדשים שסוננו ע"פ קריטריונים סביבתיים	141
308-2	השפעות סביבתיות שליליות בשרשרת האספקה והפעולות שננקטו	141

מדד	תיאור	הפניות לעמודים
GRI 414: SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	139
414-1	ספקים חדשים אשר סוננו על פי קריטריונים חברתיים - קהילה	141
414-2	השפעות שליליות בשרשרת האספקה ופעולות שננקטו	141
גיוון ושוויון הזדמנויות		
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	89-91
405-1	גיוון בקרב העובדים וההנהלה	92
405-2	שיעור השכר הבסיסי, ותנאי תשלום של גברים מול נשים	95
GRI 406: NON-DISCRIMINATION 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	147 ,86
406-1	מקרי אפליה והצעדים שננקטו בנידון	146-147
צמצום וניהול משאב המים		
GRI 303: WATER AND EFFLUENTS 2018		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	55-56
303-1	אינטרקציה עם מים כמשאב משותף	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש מושכל במשאבי מים
303-2	ניהול השפעות הנובעות משפכים של הארגון	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש מושכל במשאבי מים
303-3	Water Withdrawal (סך השימוש במים על-ידי הארגון)	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש מושכל במשאבי מים
303-4	שפכים ומים שהוזרמו	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש מושכל במשאבי מים
303-5	צריכת מים	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק שימוש מושכל במשאבי מים

* דין וחשבון סביבתי 2022 https://tinyurl.com/y2n35bes

מדד	תיאור	הפניות לעמודים

	סייבר ואבטחת מידע (הנושא התווסף על-ידי החברה)	
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	138 ,83-84

	מגוון ביולוגי	
GRI 304: BIODIVERSITY 2016		
GRI 3: Material Topics 3-3	ניהול הנושא המהותי	58-60
304-1	הבעלות והשליטה על שטחים וקרקעות מוגנות ו/או עשירות במגוון ביולוגי	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק מגוון ביולוגי
304-2	השפעות מהותיות של הפעילויות, המוצרים והשירותים של הארגון על המגוון הביולוגי	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק מגוון ביולוגי
304-3	בתי גידול ששוקמו ע"י הארגון או שהוא מגן עליהם	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק מגוון ביולוגי
304-4	מינים הנכללים ברשימה האדומה של האו"ם (למינים בסכנת הכחדה) או ברשימות שימור מקומיות (לאומיות) המצויים בשטחים המושפעים מפעילות החברה	דין וחשבון סביבתי 2022* פרק מגוון ביולוגי

* דין וחשבון סביבתי 2022 https://tinyurl.com/y2n35bes

חברת החשמל

דוח קיימות תאגידית ESG

תוכן ועריכה: דנה לופו, דליה דסיאטניק

הדוח נכתב בליווי היחידה לאחריות תאגידית וקיימות ב-BDO Consulting

חברת החשמל