



דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

מסמך קריטריונים – דירוג מעלה 2012 (בהתייחס לנתוני 2011)

הקדמה

הקריטריונים המובאים להלן מהווים את המפתח לדירוג מעלה לאחריות תאגידית 2012. מסמך הקריטריונים הנו כלי עזר למילוי שאלון הדירוג, המהווה גרסה מורחבת של השאלון עצמו. המסמך כולל, בנוסף לשאלות המופיעות בשאלון, את ההגדרות המפורטות למושגים המופיעים בשאלון ואת מסלולי הניקוד השונים ומנגנוני חישוב הניקוד.

דירוג מעלה לאחריות תאגידית נערך והתפרסם לראשונה בשנת 2003 כדירוג לחברות ציבוריות בלבד והורחב בשנת 2004 גם לחברות פרטיות וחברות הנסחרות בחו"ל. הדירוג זכה לחשיפה רחבה בתקשורת ויצר תהודה בקהילת העסקים. בשנת 2006 הורחבו הקריטריונים לדירוג, לארבעה נושאים מרכזיים בתחום האחריות החברתית של עסקים, והם: איכות סביבה, אתיקה בעסקים, סביבת עבודה וזכויות אדם ומעורבות בקהילה. בשנת 2008 התווסף לדירוג פרק ממשל תאגידי. ב-2010 התחלק פרק ממשל תאגידי לשני תתי פרקים- ממשל תאגידי ודיווח חברתי סביבתי.

בדירוג מעלה נכללת חברות אשר נסחרו במאגר הבורסה לני"ע בתל אביב בתאריך הקובע 15.12.2011 עם מחזור מעל 320 מיליון ש"ח או חברות שמחזור ההכנסות שלהן עולה על 320 מיליון ש"ח עפ"י נתוני Dun's 100, הדירוג הפומבי של Dun and Bradstreet או של BDI.

כל החברות הציבוריות בדירוג מעלה שנמצאות במאגר המניות המשמש למדדי המניות הרציפים של הבורסה מרכיבות את **מדד מעלה**. המדד הושק בפברואר 2005, ומתעדכן מאז כל שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

להכנת הדירוג חברו **ועדת מומחים ציבורית** אשר שקדה על גיבוש הקריטריונים ובחינת התאמתם לזירה העסקית בישראל, חברת **הייעוץ מקינזי** אשר גיבשה את המודל החישובי, **ארנסט אנד יאנג** המבקרים את תהליך הדירוג, חברת הדירוג **S&P Maalot** התומכת בתפעול הדירוג וארגון **מעלה** שיזם את **'מדד מעלה לאחריות תאגידית'** יחד עם הבורסה לניירות ערך בת"א.

הקריטריונים **לדירוג**, משקפים את תפיסת מעלה, כי אחריות תאגידית היא ניהול מהלך העסקים של הפירמה מתוך אחריות תאגידית כוללת כלפי העובדים, הספקים, הלקוחות, הקהילה והסביבה ולא רק מתן תרומות. תחום האחריות התאגידית של עסקים תופס מקום מרכזי בעולם והתפתחות התחום הביאה לגידול עצום בהשקעות המנוהלות על פי קריטריונים אתיים, חברתיים וסביבתיים. הקריטריונים מתעדכנים אחת לשנתיים בהתאם להתפתחות הסטנדרטים והחקיקה במשק הישראלי ובעולם.

הערה: בתחילת נובמבר תפורסם הגרסה הסופית של מסמך הקריטריונים, יתכנו שינויים בשיטת החישוב במספר שאלות. השאלות בהן נערכות בדיקות עומק, בעקבות בקשות שונות- מסומנות בכוכבית.

תמצית הניקוד:

סך הניקוד מחולק בין הנושאים שבדירוג. הניקוד בחלק מהקריטריונים משתנה, לפי מידת העניין, בהתאם לגודל החברה, תחום עיסוקה, רוחיה או ביצועי החברה ביחס לכלל החברות המשתתפות בדירוג. להלן תמצית של חלוקת הניקוד לקריטריונים השונים עבור חברה **ציבורית** לחברות מכל הענפים למעט בנקאות פיננסים ותוכנה:

ניהול ודיווח חברתי סביבתי (***)	ממשל תאגידי (**)	איכות סביבה (*)	מעורבות בקהילה	סביבת עבודה	אתיקה
ניהול האחריות התאגידית ודיווח 7 נקודות	הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת 13 נקודות	ניהול ואסטרטגיה 9 נקודות	תרומה ומדיניות השקעה חברתית 15 נקודות	בריאות, בטיחות ואיזון 4.5	קוד אתי 10 נקודות
		שינויי אקלים 5.5 נקודות	התנדבות עובדים 5 נקודות	שרשרת אספקה 4 נקודות	תכנית אתיקה 10 נקודות
		מים 2.75 נקודות		גיוון בתעסוקה 7 נקודות	
		פסולת ומיחזור 2.75 נקודות		פיתוח הון אנושי 4.5 נקודות	
7 נקודות	13 נקודות	15/20/25 נקודות	20 נקודות	20 נקודות	20 נקודות

* איכות סביבה - 25 /20/15 נקודות בהתאם לענפים

** פרק ממשל תאגידי הינו רשות לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל.

*** פרק דיווח חברתי-סביבתי הינו חובה גם לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל

בקריטריונים אלו משמעות המונח "חברה": כהגדרתה בחוק החברות התשנ"ט – 1999, לרבות חברות המאוחדות בדוחות הכספיים של החברה. לפיכך, בכל התייחסות בקריטריונים למונח חברה הכוונה היא גם לחברות מאוחדות של החברה.

להלן טבלה המתארת את חלוקת הניקוד בין הפרקים- לפי חברות ציבוריות/ פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל- בהתאם לענפי איכות סביבה שהם משתייכים אליהם.

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

ניהול ודיווח	ממשל תאגידי	איכות סביבה	מעורבות בקהילה	סביבת עבודה	אתיקה	סוג חברה/ פרק
6	12	25	19	19	19	ציבורית - ענף א'
7	13	20	20	20	20	ציבורית - ענף ב'
7.4	13.7	15	21.25	21.25	21.25	ציבורית - ענף ג'
7.8	0	27.1	21.7	21.7	21.7	פרטית* - ענף א'
8	0	23	23	23	23	פרטית* - ענף ב'
8.91	0	18.35	24.25	24.25	24.25	פרטית* - ענף ג'

* פרטית – כולל גם חברות ממשלתיות ונסחרות בחו"ל. הניקוד המוצג רלוונטי במידה ולא עונות על הפרק ממשל תאגידי. במידה ועונות על הפרק – הניקוד הרלוונטי זהה לחברות ציבוריות.

חברות המעסיקות מתחת ל- 50 עובדים

- פטרות משאלות 36-40 ושאלות 42-43 בפרק סביבת עבודה. הניקוד עבור שאלות אלה יחולק באופן יחסי לפרקים האחרים.
- שאלות: 20 21 ו- 22 בפרק אתיקה יוכלו להיכלל בהגדרת התפקיד של ממונה האתיקה (ניתן לסמן אותם בחיוב אם הם במסגרת תפקידו של ממונה האתיקה).
- פטרות משאלות 58-59 בפרק מעורבות בקהילה (2 הנקודות יועברו לתת פרק תרומה)

א. פרק אתיקה (20 נקודות)

תחום האתיקה מהווה מסגרת כוללת לכל פעילותה של החברה, ומבטיח כי החברה מנהלת את עסקיה ביושר, בהגינות ובאופן אתי, תוך מתן כבוד לצד השני אתו נעשים העסקים, וללא כל רמאות, הטעייה או ניצול פרצות בחוק. כחלק מגישת האחריות התאגידית הכוללת מתייחס תחום האתיקה בעסקים לחוק כסטנדרט מינימאלי בלבד בעוד החברה פועלת מרצונה בנושאים בעלי השלכות חברתיות, כשהיא מיישמת נורמות מתקדמות של אחריות תאגידית. כמו כן, החברה מקפידה על קיום הבטחותיה, פותרת בעיות בהתייחסות ערכית, ובונה עם מחזיקי העניין שלה מערכות יחסים המושתתות על אמון. תחום האתיקה בדירוג מתייחס לשני מרכיבים מרכזיים: קיומו של קוד אתי וקיומה ויישומה של תוכנית אתיקה (להטמעת הקוד האתי וכללי האתיקה) המיושמת על ידי כלל המנהלים והעובדים.

הגדרות

קוד אתי: מסמך שיטתי המציג ערכים וסטנדרטים או כללי אתיקה מחייבים ומסביר אותם, בין השאר, על יסוד התכונות המכוננות של החברה וערכי הדמוקרטיה.

טבלת הניקוד בפרק אתיקה

ניקוד	תוכן	שאלה	תת-פרק
8	קיומו של קוד אתי	8	קוד אתי
9	נושאי הקוד האתי	9	
10	האם הקוד האתי פתוח לעיון הציבור	10	
11	בחינה והערכה של הקוד האתי	11	
12	סמן נושאים בבחינה והערכה של הקוד	12	
13	מניעת שחיתות ושחד	13	
10 נק'	סה"כ תת-פרק קוד אתי		
14	ממונה מדרג בכיר	14	הטמעה ואכיפה של הקוד האתי
15	קיום תכנית הדרכה	15	
16	אחוז כיסוי של תוכנית ההדרכה	16	
17	תזמון כיסוי תוכנית ההדרכה	17	
18	מה כוללת תוכנית ההדרכה	18	
19	מנגנון דיווח על התנהגות בלתי אתית	19	
20	מתן הערכה ומשוב ומדיניות עידוד אתיקה	20	
21	נושא האתיקה בארגון מנוהל באמצעות מדדים ויעדים	21	
22	מדדים שמשמשים בהם בארגון	22	
23	בדיקות פרואקטיביות של תכנית האתיקה	23	
24	עדכון השותפים העסקיים	24	
10 נק'	סה"כ תת-פרק תכנית אתיקה אפקטיבית		
20 נק'	סה"כ פרק אתיקה		

תת-פרק קוד אתי

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בתת-פרק זה הינו 10 נקודות.

8. קריטריון זה בודק האם לחברה יש קוד אתי כתוב אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה. מהווה שאלת סף. חברות אשר אינן עומדות בדרישות המופיעות בסעיף 8 עד 12 לעיל בדירוג 2012, רשאיות לקבל **עד שני שלישי מהניקוד** בסעיפים אלו בלבד במידה והן נמצאות בתהליך משמעותי ומעמיק של כתיבת קוד אתי ומספקות נתונים ועדכון מצב על התהליך. החברה תדרש לספק התחייבות להשלמת תהליך כתיבת הקוד עד לסוף שנת 2012. נא להעלות באתר המקוון במקום הרלוונטי או לשלוח במייל derug@maala.org.il
9. חברה תקבל **5 נקודות** אם הקוד האתי כולל התייחסות לפחות לשני שלישי מהנושאים הרלבנטיים באופן מהותי לחברה מתוך מהרשימה הבאה:
- ערכים של: אחריות, אמון, יושר, מקצועיות, ושמירה על כבוד האדם, חיי ובריאות
 - מערכות היחסים עם עובדי החברה
 - מערכות היחסים עם לקוחות החברה
 - שקיפות ואתיקה בפרסומי החברה
 - מערכות היחסים עם מחזיקי החוב של החברה
 - מערכות היחסים עם ספקי החברה
 - מאבק בשחיתות ושחד
10. חברה תקבל **2 נקודות** אם הקוד האתי שקוף לעיון מחזיקי העניין – באתר האינטרנט או בדוחות הפומביים הרלבנטיים.
11. הקריטריון בודק האם בשנתיים האחרונות התקיימה בחינה והערכה לגבי התאמת הקוד האתי ועדכנו במידת הצורך לנושאים הרלוונטיים לחברה ולסקטור בו היא פועלת- **מהווה שאלת סף**.
12. חברה תקבל ניקוד מלא של **1 נקודה**- אם מסמנת תשובה אחת ומעלה בטבלת התהליכים שבוצעו.
13. מניעת שחיתות ושחד- חברה תקבל ניקוד מלא של **2 נקודות** - אם מסמנת שלוש תשובות ומעלה בטבלה. על מילוי 2 סעיפים ינתנו 1.5 נקודות, על מילוי סעיף 1-1 נקודה. (* לגבי חברות ממשלתיות שמנועות מסעיפים מסוימים- יופעל מנגנון ניקוד שונה- יעודכן בהמשך.)

[לעיון באמנה הרלוונטית במשרד המשפטים](#)

תת-פרק הטמעה ואכיפה של הקוד האתי

- חברה תקבל ניקוד בתת-פרק זה רק במידה ויש לה קוד אתי (ענתה בסעיף 8- כן)**
חברה אשר מספר עובדיה נמוך מ-50, הסעיפים: 20-22 יוכלו להיכלל בהגדרת התפקיד של ממונה האתיקה (ניתן לסמן אותם בחיוב אם הם במסגרת תפקידו של ממונה האתיקה).
14. חברה תקבל **0.5 - 1 נקודה** בקריטריון זה קיים בה ממונה אשר עליו מוטלת האחריות המעשית הכוללת והיומיומית ליישום של הקוד האתי, להטמעתו, לאכיפתו, לבקרה עליו, ולדיווח לדירקטוריון על מידת האפקטיביות של תוכנית האתיקה הפנימית.
אם הממונה מדווח ישירות למנכ"ל יתקבלו מלוא הנקודות, אם הממונה אינו מדווח ישירות למנכ"ל תתקבל חצי נקודה.
15. חברה תקבל **נקודה אחת** בקריטריון זה אם קיימת בה תוכנית הדרכה המבטיחה הטמעה אפקטיבית, מתמדת ומשמעותית של הקוד האתי ושל תוכנית האתיקה, בקרב כל הפועלים מטעמה ובאופן שהעובדים והמנהלים בכל הדרגים יבינו את השלכות התוכנית על עבודתם היומיומית. (דוגמאות: בנק סוגיות אתיות, סמינר, חתימה על קוד אתי, לומדה/תוכנה, אחר).
16. חברה תקבל **1.5 נקודות** אם 75% ומעלה מהעובדים או קבלני משנה או חברות בנות עברו הדרכה על הקוד האתי, באופן שבו מועבר בחברה. חברה תקבל **1 נקודה** אם בין 50-75% מהעובדים או קבלני משנה או חברות בנות עברו הדרכה על הקוד האתי, חברה תקבל **חצי נקודה** אם בין 0-50% מהעובדים או קבלני משנה או חברות בנות עברו הדרכה על הקוד האתי. הכוונה לכיסוי הקוד האתי בשנתיים האחרונות. (קבלני משנה- עובדים המועסקים ע"י קבלן חיצוני- כגון אנשי מחשוב, IT, עובדי אבטחה, ניקיון).
17. חברה תקבל ניקוד מלא של **1.5 נקודות** אם תזמון הכיסוי של תוכנית ההדרכה הוא אחת לשנתיים, **1 נקודה** אם תזמון הכיסוי הוא מעל שנתיים **ולא תקבל ניקוד** אם אין כיסוי.
18. מה כוללת תוכנית ההדרכה- **ללא ניקוד**, שאלת מידע.
19. חברה תקבל **נקודה אחת** בקריטריון זה אם קיים נוהל או מנגנון המבטיח סודיות המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית, לרבות בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות (דוגמאות: קו תלונות אנונימיות בנושא אתיקה, פניות אנונימיות דרך אתר האינטרנט, פניות דרך האימייל, נציב תלונות, דלת פתוחה, אחר). הקריטריון בוחן האם לפירמה יש את האמצעים והנהלים הדרושים כדי לחשוף הפרות של הקוד האתי וכדי להגן על חושפיהן. בעבירות אתיות יש צורך לתת הגנה למתריע פוטנציאלי, בין אם ביכולת להתיעץ על הנושא או הצבעה על תופעות פסולות הדורשות טיפול.
20. חברה תקבל **נקודה אחת** בקריטריון זה אם קיימת מדיניות מנוסחת המעודדת התנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה, לרבות התחשבות ברמת אתיקה אישית של עובדים, בעת מתן הערכה ומשוב.

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

21. השאלה בודקת האם נושא האתיקה מנוהל באמצעות מדדים ויעדים המתארים את מידת ההטמעה של התוכנית בארגון. **שאלת תנאי לשאלה 22.**

22. חברה תקבל **2 נקודות** אם מסמנת מדד אחד ומעלה. מהמדדים הבאים:

- אחוז העובדים אשר עברו מבחן אתיקה.
- מספר הפניות לקו האנונימי.
- מספר הפניות לממונה אתיקה
- מספר הפניות אשר הצריכו טיפול משמעותי (אפיוני הפניות לפי תחומים, נושאים, מחלקות ועוד).
- אחר. פרט _____

הקריטריון בודק שימוש במדדים לבדיקת אפקטיביות הקוד והטמעתו, מנגנונים בהם עובדים יכולים להתייעץ ולהעלות חששות לגבי התנהלות לא אתית בצורה נגישה ואנונימית.

23. חברה תקבל **חצי נקודה** אם מתבצעות בה בדיקות פרואקטיביות שתפקידם למנוע ולגלות מתן שוחד בהסכמים עם צד ג' כגון סוכנים, מתווכים, יועצים, מפיצים, נציגים, ספקים ושותפים עסקיים שכוללת: תיעוד מסמכים ו"בדיקת נאותות" הקודם לגיוס/ תחילת עבודה עם צד ג'. הקריטריון משקף ציפיה שהחברה תיקח אחריות על גורמים שעובדים בשם הארגון. דוגמאות לאמצעים שמיועדים למנוע שוחד ושחיתות/בדיקות פרואקטיביות: תיעוד מסמכים שמבוסס על זיהוי סיכונים, דיו דיליג'נס הקודם לגיוס, האם יש אינדיקציה לכך שהחברה מעורבת בשוחד מהעיתונות, בדיקה והערכה של שותפים עסקיים וכו'. חברה שענתה "לא רלוונטי"- הניקוד יועבר לשאלה 22.

24. חברה תקבל **חצי נקודה** אם קיים עדכון השותפים העסקיים על מחויבות החברה

למניעת שוחד ועל תוכנית הציות/ אתיקה של החברה. הקריטריון בודק שהשותפים העסקיים מכירים את המדיניות למניעת שוחד/ תוכנית הציות/ אתיקה של החברה והיא מהווה תחום דינמי ומתקשר. שותפים שהם פרטנרים משמעותיים. ארגון אשר מעדכן את השותפים העסקיים על מחויבות החברה ובעל קריטריונים שקופים לקבלת החלטות יכול להקטין את הסיכון למקרי שחיתות. חברה שענתה "לא רלוונטי"- הניקוד יועבר לשאלה 23 (שאלה 23 תהווה 1 נקודה).

ב. פרק זכויות אדם וסביבת עבודה (20 נקודות):

טבלת הניקוד בפרק זכויות אדם וסביבת עבודה

ניקוד	תוכן	שאלה	תת-פרק
סף לפרק	שאלת סף בנושא קיום חוקי יסוד	25	זכויות אדם
1	בטיחות	26	בטיחות ואיזון
סף	האם מקיימת נהלים למניעת הטרדה מינית	27א	
0.25	הכשרה מקצועית	27ב	
0.25	בשנתיים האחרונים השתתפו העובדים בהדרכות	27ג	
2 נק'	קיום חוקי המגן	28	
1 נק'	מדיניות איזון משפחה פנאי	29	
4.5 נק'	סה"כ תת-פרק בטיחות ואיזון		
3	בדיקה פרואקטיבית של עובדי קבלן	30	שרשרת אספקה
מידע	עובדי קבלן שהתקבלו לחברה	31	
0.5	קריטריונים לבחירת ספקים	32	
0.5	מדיניות החברה בעבודה עם ספקים	33	
4 נק'	סה"כ תת-פרק שרשרת אספקה		
1 נק'	אחוז נשים מבין מקבלי שכר גבוה	34	גיוון
0.5	בדיקת שוני ברמות התגמול בין גברים ונשים	35	
1 נק'	מדיניות כתובה לגיוון	36	
3.5 נק'	טבלת פירוט גיוון	37	
מידע	מידע- דרגי ניהול	38	
מידע	מידע- פעולות ממוקדות	39	
1 נק'	נגישות	40	
7 נק'	סה"כ תת-פרק גיוון		
1 נק'	התארגנות עובדים	41	הון אנושי
1 נק'	סקר שביעות רצון עובדים	42	
1 נק'	תוצאות סקר פורסמו	43	
0.5 נק'	משוב והערכה לעובדים	44	
1 נק'	תוכנית הדרכה ופיתוח עובדים	45	
4.5 נק'	סה"כ תת-פרק הון אנושי		
20 נק'	סה"כ פרק סביבת עבודה		

ציבור העובדים – ההון האנושי, הוא אחד המשאבים החשובים ביותר בכל חברה השואפת להעסיק כוח אדם מעולה, לשמר אותו לאורך זמן ולטפח את גאות היחידה של העובדים ונאמנותם. זהו גם מוקד האחריות הראשון של כל חברה.

הקריטריונים בתחום סביבת העבודה מחולקים לארבע:

בריאות, בטיחות ואיזון

מניעת הטרדה מינית

שרשרת אספקה

גיוון בתעסוקה

זכויות אדם

ניהול תחום זכויות האדם מבטיח כי החברה נמנעת מדעות קדומות ומכל מעורבות בהפרת זכויות אדם בפעילותה העסקית, והיא מעניקה הזדמנות שווה לכל אדם באשר הוא אדם. שמירה על זכויות אדם אינה מוגבלת לאלו של העובדים בלבד, כי אם מתייחסת גם לזכויותיהם של הלקוחות, הספקים, הקהילה בה החברה פועלת וכלל הציבור המושפע מפעילות החברה.

25. זוהי **שאלת סף**, המבקשת להבטיח עמידה בהוראות החוק כתנאי לקבלת ניקוד בפרק; החברה נדרשת לענות על שאלת סף בנושא קיום חוקי היסוד הבאים: כבוד האדם וחירותו נקבעו זכויות היסוד של האדם בישראל המושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן חורין. מטרתו של החוק הוא הגנה על כבוד האדם וחירותו, ועיגון הערכים של מגילת העצמאות של מדינת ישראל. זכויות היסוד שנמנו בחוק הן: ההגנה והשמירה על חייו, גופו וכבודו של אדם באשר הוא אדם, ועל קניינו של אדם, ההגנה והשמירה על חירותו של אדם, על חופש התנועה והיציאה והכניסה מישראל, ההגנה והשמירה על הפרטיות וצנעת חייו של האדם, על רשות היחיד שלו, על סוד שיחו של אדם, כתביו ורשומותיו. חוק היסוד כולל גם את השמירה וההגנה על השוויון.

בחוק יסוד: חופש העיסוק נקבעו זכויות היסוד של האדם בישראל המושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן חורין. מטרתו של החוק היא הגנה על חופש העיסוק ועיגון הערכים של מגילת העצמאות של מדינת ישראל. בחוק נקבע שכל אזרח או תושב זכאי לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד.

תת-פרק בריאות בטיחות ואיזון

26. הקריטריון בודק כיצד מתמודדת החברה עם נושא בטיחות וגהות בעבודה. חברה תקבל **נקודה אחת** אם מסמנת מעל שני סימונים של סעיפים רלוונטיים, ועל סימון אחד תקבל 0.5 נקודה (הצגת מדיניות בתחום הבטיחות, קביעת תוכנית יעדים בתחום הבטיחות וכו').

27. הקריטריון בוחן את פעולותיה של החברה בתחום מניעת הטרדה מינית.
27א. הקריטריון בוחן קיום תקנון למניעת הטרדה מינית, עפ"י החוק (התשנ"ח-1998 וראה גם סעיף ח' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה") אשר הועבר לידיעת כל העובדים, וקיום ממונה לנושא במקום העבודה המתאים למילוי התפקיד מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועי (**מהווים שאלת סף ל- 27ב ו- 27ג**).

27ב. הקריטריון בודק האם הממונה לנושא עבר הכשרה מקצועית לשם מילוי תפקידו (ניתן לפנות למרכז לנפגעי תקיפה מינית העורכים הכשרות והדרכות בנושא). – **0.25 נקודה**.

27. הקריטריון בודק האם בשנתיים האחרונות השתתפו מרבית העובדים בפעולות הדרכה או הסברה מטעם המעביד בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה. לצורך העניין, גם הדרכה בצורת חלוקת חומרי מידע לעובדים קבילה. – **0.25 נקודה.**

28. הקריטריון בוחן האם ניתנו בשנת 2011 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן הקיימים בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה בישראל אשר קובעים תנאי סף לגבי זכויות יסוד של העובד, לפי החוקים בשאלה.

- חברה תקבל **שתי נקודות** בקריטריון זה אם לא ניתנו בשנת 2011 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן כאמור.
- חברה תקבל **נקודה אחת** בקריטריון זה אם ניתן פסק דין אחד כאמור.
- חברה **לא תקבל ניקוד** בקריטריון זה אם ניתן יותר מפסק דין אחד כאמור.

29. הקריטריון בוחן האם יש לחברה מדיניות פורמאלית בתחום איזון בין עבודה, משפחה ופנאי. חברה תקבל **נקודה אחת** אם יש לה מדיניות פורמלית בהתאם לנוהלי החברה.

מתוך אתר נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: מדיניות תומכת אחריות משפחתית במקום העבודה

המעסיקים יכולים לקדם את האיזון בין הקריירה למשפחה ולצמצם מתח זה באמצעות קידום **מדיניות תומכת אחריות משפחתית במקום העבודה**, מדיניות אשר תביא ליצירת סביבה פורייה ויציבה במקום העבודה ובקרב המשפחה. ישנן סיבות רבות מדוע כדאי לקדם מדיניות שכזו: **הצידוק המשפטי** - ההיסטוריה החקיקתית בישראל מלמדת על כוונה ברורה ליצור שוויון בין בני-זוג ולאפשר להם כהורים לשלב בין חיי המשפחה לחיי העבודה, לרבות שילוב נשים והשארותן במעגל העבודה, תוך שהן יכולות להתקדם בשוק העבודה למשרות בכירות, באופן שוויוני. **הצידוק הכלכלי** – מדיניות תומכת משפחה במקום העבודה מביאה לשיפור ביחסי העבודה, המוראל ושביעות הרצון העובדים והעובדות במקום העבודה. מדיניות זו מאפשרת ומקלה על מעסיקים למשוך ולשמר עובדים מוכשרים שהסטטוס המשפחתי שלהם משתנה לאורך השנים (מבני-זוג להורים), וכמו כן, מביאה לצמצום היעדרויות ותחלופת עובדים ועל כן מגבירה יעילות. **הצידוק החברתי** – לנוכח המציאות החברתית לפיה נשים עדיין נושאות בעיקר האחריות ההורית, לעתים אפליה מחמת הורות מגלמת בתוכה הפליה מחמת מין. מקורה של אפליה זו בתפיסות מסורתיות לפיהן האם נושאת בעיקר האחריות ההורית והגבר/האב כמפרנס עיקרי ופנוי יותר מאחריות הורית ועל כן זמין יותר לעבודה. מדיניות תומכת בחלוקת האחריות המשפחתית בין שני ההורים תעודד ותגביר את התעסוקה בקרב אוכלוסיות בעלות שיעור השתתפות נמוך בשוק העבודה, תאפשר לאמהות להשתלב ולהתקדם ביתר קלות בשוק העבודה, תעודד אבות ליטול אחריות הורית גדולה יותר וכן, תגביר שביעות רצון ונאמנות גדולה יותר למקום העבודה.

איך מתחילים?

קודם יישום מדיניות תומכת אחריות משפחתית נדרשת הכנה במקום העבודה לקראת יצירת תכנית פעולה מתאימה לארגון. חשוב להבין את הסביבה העסקית בה פועל הארגון, את האתגרים הניצבים בפניו ולזהות את הצרכים ארוכי הטווח וקצרי הטווח שלו. נתונים אלו צריכים להילקח בחשבון כשבוני תכנית ליישום המדיניות ולעמוד בבסיסה.

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

בשלב הבא נכיר לעומק את ההרכב האנושי של הארגון ונמפה את הבעיות הקיימות באיזון שבין מקום העבודה לאחריות המשפחתית ואת ההשפעה שלהן על הארגון והעובדים בו.

חשוב שהתהליך יהיה בשיתוף של ההנהלה והעובדים בארגון ויעסוק בכלל ההיבטים ובכלל ההשפעות האפשריות (הן בהיבט הארגוני - גיוס וההשמה, ציר ההכשרה, פיתוח המיומנויות, קידום במקום העבודה, ביצועים, עלויות, איכות ויעילות השירות וכו'); והן בהיבט המשפחתי – איך הבעיות משפיעות על המועסק/ת מחוץ למקום העבודה). לאחר מיפוי הבעיות וקביעת סדרי עדיפויות מתחילים בתהליך מתן הצעות לפתרון ע"י כל הצדדים אשר היו מעורבים בתהליך. קיימת אפשרות להיעזר במומחים וביועצים ארגוניים אשר עוסקים בתחום.

דוגמא למדיניות תומכת אחריות משפחתית

אחד מההיבטים המרכזיים שיש לתת עליו את הדעת בעת יצירת תכנית המקדמת אחריות משפחתית במקום העבודה הוא סידור העבודה. גמישות היא שם המפתח בכל סידור עבודה המבקש לקדם מדיניות זו. להלן מספר דוגמאות:

תחום	דוגמאות
שעות עבודה גמישות	<ul style="list-style-type: none"> • שעות עבודה גמישות או בחירה של עבודה מבוססת משמרות • עבודה מהבית / מרחוק • * היכולת להחליף משמרות אם יש צורך בכך מסיבות משפחתיות
צמצום שעות עבודה	<ul style="list-style-type: none"> • יום עבודה מופחת או שבוע עבודה מופחת • משרה חלקית <p>ג'וב שרינג: שני אנשים חולקים את אותו תפקיד, כאשר כל אחד מהם עובד בחלק אחר של השבוע.</p>
'דחיסת' זמן עבודה	<ul style="list-style-type: none"> * משמרות ארוכות יותר בכל יום כך שצבירת השעות תאפשר תשעה ימי עבודה בכל שבועיים. * מתן אפשרות לקצר את הפסקות אוכל ע"מ לאפשר לעובד/ת שמעוניינים בשעת סיום מוקדמת יותר.
תכנון וניהול	<ul style="list-style-type: none"> * התייעצות ותיאום סידור שעות עבודה עם העובדים * אי-חיוב עבודה עד שעות מאוחרות או שעות נוספות * הימנעות מקביעת פגישות אחרי השעה 16:00 יום או יומיים בשבוע

תת-פרק שרשרת אספקה

מידע נוסף למילוי תת-פרק זה בקובץ מצ"ב

30. הקריטריון מבקש לבחון את המידה בה החברה מוודאת כי הסכמי ההתקשרות שלה עם ספקי כ"א מכובדים וכי עובדי הקבלן מקבלים את זכויותיהם כחוק. הרשימה המופיעה לעיל מציגה כלים מומלצים, ניתן לסמן גם אחר ולפרט (3 נקודות, על תשובה חיוביות אחת ומעלה ינתן ניקוד מלא).

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

יש להדגיש כי אין הכוונה להסתפקות החברה בציון חובת קבלני כח-אדם/ שירות לעמוד בחוקי העבודה וכו' בחוזי התקשרות או אישור רוא"ח של החברה הקבלנית.
במידה ואין קבלני כח-אדם/ שירות -3 הנקודות יוכפלו בניקוד הממוצע של פרק סביבת עבודה.

- מעבר גורם שכר מקצועי פנימי/ חיצוני על נתוני שכר של עובדי כח-אדם/ שירות (כדוגמת רוא"ח/אגף שכר)
- סקירה משפטית או קבלת חוות דעת משפטית של עמידת קבלני כח-אדם/ שירות בחוקי עבודה (במקרה הצורך)
- מעקב כללי אחר מוניטין ותביעות קבלני כח-אדם/ שירות
- בדיקת הרשעות על פגיעה בזכויות עובדים בעבר
- פגישות / ראיונות חתך אקראיים עם העובדים וכדומה.
- איתור וטיפול בהפרות של זכויות עובד
- סיום התנתקות עם קבלני כח-אדם/ שירות אשר לא עמדו בסטנדרטים ראויים
- בדיקות מדגמיות/ בדיקות תקופתיות/ ביקורות פתע
- אחר. פירוט _____

31. הקריטריון בודק איזה אחוז מבין עובדי כח האדם/ שירות שהועסקו בשנת 2011, עברו להיות עובדי חברה מן המניין בשנת 2012 (עובדי כח-אדם/ שירות מקצועיים הנם עובדים אשר הועסקו בשנת 2011 כעובדי קבלן במשרות מקצועיות שבהן מועסקים גם עובדי החברה מן המניין, לדוגמא: מזכירות, ניהול חשבונות, מוקדנות ומשרות מקצועיות אחרות) - **שאלת מידע, ללא ניקוד.**

32. הקריטריון בוחן האם בקריטריונים לבחירת ספקים (כולל קבלני כח-אדם/ שירות) משולבים גם נושאי אחריות תאגידית: כגון: אתיקה, סביבת עבודה, איכות סביבה וכו"ב. **תשובה חיובית מזכה ב-0.5 נקודה.** הכוונה למשל האם במסמכי המכרז לבחירת ספקים או הגדרת דרישות התפקיד מהספקים או בחומרים או תהליכים של בחירת הספקים מופיעה התייחסות לנורמות האחריות התאגידית של החברה ובהתאם לכך ציפיות ההתנהלות מהספקים.

33. הקריטריון בוחן האם מדיניות החברה בעבודה עם עשרת הספקים הגדולים כוללת התייחסות לעמידת של החברה בנורמות האחריות התאגידית של החברה ו/או הקוד האתי המחייב את החברה או על-פי כל קוד אתי אחר של הספק המקובל על החברה - **תשובה חיובית מזכה ב-0.5 נקודה.** במידה וספקים פחות רלוונטי- ניתן להתייחס לשותפים העסקיים המשמעותיים של החברה. כגון חתימת הספקים על מחויבות לקוד האתי ונורמות ההתנהלות בחברה, בדיקת הקוד האתי של הספק וכו'. דוגמאות: החתמת הספק על קוד התנהגות והעסקה (שכר ותנאי עבודה, איכות סביבה, עמידה בחוקי העבודה, מניעת הטרדה מינית, שכר שווה לעובד ועובדת, ביצוע תשלומים עפ"י חוק וכו').

דוגמאות להליכי בחינת ספקים ב- IBM העולמית
כלי עזר לשאלות בנושא רכש ושרשרת אספקה

תת-פרק גיוון

הערה: חברות המעסיקות מתחת ל- 50 עובדים פטורות משאלות 36-40. הניקוד עבור סעיפים אילו יחולק בצורה יחסית ליתר הפרקים.

נשים

34. הקריטריון בוחן את אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה. הנתון מתייחס לעלות מעביד שנתית לא כולל בונוסים (ראה דוגמא בראשית הפרק).

הניקוד בשאלה זו השוואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

1 נקודה	חברות שציון בין אחוזן 80 ל-100
0.75 נקודה	חברות שציון בין אחוזן 60 לבין אחוזן 80
0.5 נקודה	חברות שציון בין אחוזן 40 לבין אחוזן 60
0.25 נקודה	חברות שציון בין אחוזן 20 לבין אחוזן 40
ללא ניקוד	חברות שציון בין אחוזן 0 לבין אחוזן 20

השכר הגבוה ביותר בחברה: במונחי עלות שנתית למעביד.

דוגמא - אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה -

בחברה A מועסקים 30 העובדים הבאים:

עובד	אישה/גבר	עלות שכר למעביד באלפי ש"ח
טז	אישה	60
יז	אישה	72
יח	גבר	72
יט	גבר	72
כ	אישה	72
כא	גבר	84
כב	גבר	84
כג	גבר	84
כד	גבר	96
כה	גבר	96
כו	אישה	120
כז	גבר	200
כח	אישה	240
כט	גבר	480
ל	גבר	840

עובד	אישה/גבר	עלות שכר למעביד באלפי ש"ח
א	אישה	48
ב	אישה	48
ג	אישה	48
ד	גבר	48
ה	אישה	48
ו	אישה	48
ז	גבר	48
ח	אישה	48
ט	אישה	48
י	גבר	48
יא	אישה	60
יב	אישה	60
יג	אישה	60
יד	אישה	60
טו	גבר	60

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה הם העובדים: כח, כט, ו-ל. מדובר באישה אחת ושני גברים. ולכן אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה הוא 33%.

35. הקריטריון בודק האם נבדקו הבדלים ברמות התגמול * בין גברים ונשים ברמות ההנהלה והעובדים- תשובה חיובית מזכה בחצי נקודה. * הכוונה שכר ותגמולים נוספים (כגון רכב), כולל בונוסים. מדובר בבדיקה לגבי ההבדלים ככלי להגדרת יעדים וטיפול בנושא במידת הצורך. מדובר בתפקידים דומים.

אוכלוסיות בתת ייצוג בשוק העבודה

36. הקריטריון בוחן האם החברה קובעת מדיניות כתובה ויעדים לניהול גיון כח העבודה.

תשובה חיובית מזכה בנקודה

עפ"י הנחיות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בעניין תיקון מספר 15- לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה- **ניתן לקבל מידע במסגרת תכנית לקידום שוויון בעבודה העומדת בתנאים הבאים:**

- חייבת להיות כתובה
- מסבירה את הצורך בגיוס עובדים מאוכלוסיות בתת תעסוקה בחברה (כולל פירוט האוכלוסיות)
- מוכיחה כי קבלת מידע מהעובדים המאפשר מדידה היא חיונית לגיוס מגוון
- מגדירה יעדי גיוס ומציגה דרכי מעקב
- מדיניות התשאול ודרישת המידע צריכה להיות צמודה לתוכנית.
- עומדת בנורמות ובמגבלות בפסיקה ובחקיקה

ניתן להיעזר בכתיבת התכנית ולאשר את התכנית [בנציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה](#).

[לעיון בדוגמאות לתוכניות עבודה](#)

37. א. אנא פרטו **אחוזי עובדים** בהתאם לעמודות הבאות: אם לא קיימים נתונים מדויקים, ניתן

להגיש נתונים המבוססים על הערכת הגורמים הרלוונטיים בחברה.

קבוצת אוכלוסיה	אחוז מוח אדם כללי	כמות עובדים מוח אדם כלל	אחוז מסך כוח אדם אשר גויס בשנה האחרונה (**)	כמות כוח אדם אשר גויס בשנה האחרונה
ערבים				
חרדים				
אנשים עם מוגבלויות				
קבוצת אוכלוסייה ייחודית אחרת בה החברה מתמקדת: אתיופים, מבוגרים (+45) או הורים				

			יחידים
			אחר. פרט _____ (*)

- מתוך כלל האוכלוסיות בתת-התעסוקה, יש להציג מינימום 2 אוכלוסיות בהן החברה מתמקדת ומציגה נתונים (רצוי להציג נתונים על כמה שיותר אוכלוסיות כיוון שהניקוד יחסי- בכל מקרה לצורך החישוב יבחרו האוכלוסיות בעלות הניקוד הגבוה ביותר).
- מבין הנתונים שיוצגו בכל אוכלוסיה, יבחר הנתון הגבוה מבין 2 העמודות (אחוז מכ"א כללי או אחוז מסך כ"א אשר גויס בשנה האחרונה). במידה ולא גויס היקף משמעותי של כ"א הציון יקבע עפ"י אחוז מכ"א.
- הניקוד ייקבע באופן יחסי. מכסימום ניקוד 3.5 נקודות באם בכל אחת משתי קבוצות האוכלוסייה הנבחרות יתקבל ניקוד מכסימלי.
- (*) קבוצת אוכלוסיה שלא מוגדרת בהגדרות מסמכי הממשלה, אך בהתאם לייחוד החברה (למשל מיקום גיאוגרפי או אחר). יש להציג חומר מקצועי התומך בבחירת הקבוצה (מדוע מקדמים את האוכלוסיה המודרת הספציפית)
- (**) כ"א שגויס בשנה האחרונה- גם החלפה וגם תקנים חדשים.
- במקרים של גיוס מספר עובדים נמוך יחסית (ככלל פחות מ- 50 עובדים)- יופעל שיקול דעת לאחר בדיקה עם החברה בהתייחסות לאחוזי הגיוון בקבוצת כ"א שגויס בשנה האחרונה. יתכן ויופעל שקלול (תיבדק אפשרות לקבוע הניקוד בהתאם לשקלול בין כ"א קיים וחדש)
- לצפיה ברשימת הארגונים המסייעים בהשמה של אוכלוסיות בתת תעסוקה-[לחצו כאן](#).

במסגרת הכנת תכנית גיוון בתעסוקה כמפורט בשאלה 36, ניתן לענות על שאלה זו בצורה מיטבית על-ידי מדידה (ראו פירוט בהמשך). באין אפשרות למדוד, ניתן בדירוג 2012 לתת אומדן.

האוכלוסיות אליהן ניתן להתייחס בשאלה זו:

- ערבים – בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))
 - חרדים - מצהירים על עצמם בשאלון וולונטרי- "האם חרדי?"- בחיוב ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))
 - אתיופים - נולד באתיופיה או אחד מהוריו נולדו באתיופיה ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))
 - הורים יחידים - ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))
 - מבוגרים (+45) - ([מידע נוסף באתר התמ"ת](#))
 - אנשים עם מוגבלות – על-פי נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. עמידה ב- 2 סעיפים:
1. לעובד קיימת בעיה בריאותית, כולל פיזית, ראייה, שמיעה, נפשית, או לקות שכלית, לקות למידה או אוטיזם (הכוונה לבעיה הקיימת שישה חודשים או יותר).
 2. הבעיה או התופעה האמורה מגבילה בצורה משמעותית את התפקוד באחד או יותר מתחומי החיים העיקריים: "תחומי החיים העיקריים ופעולות היום יום" - ובהם עבודה, השכלה או

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

הכשרה מקצועית, מציאת מקום מגורים, נגישות לקבלת שירות או כניסה למקומות ציבוריים, קריאה, התמצאות בסביבה, הבנת הזולת ותקשורת עמו, ויכולת להסביר את עצמו כך שיבינו אותו, נייודות מחוץ לבית כולל הליכה ברגל, עלייה וירידה במדרגות, נהיגה או שימוש בתחבורה ציבורית, טיפול במשק הבית, טיפול עצמי באכילה, רחצה, לבישת בגדים, לקום לשבת או לשכב לבד, שליטה על סוגרים).

או לחילופין – עמידה באחד מהתנאים הבאים:

1. האם העובד מקבל התאמות במקום העבודה על רקע מוגבלותו (התאמה של סביבת העבודה מבחינה פיזית/ תשומות ניהול מיוחדות-למשל מקום חניה נגיש, מערכת שמע)
 2. האם יש לעובד 20% נכות מהביטוח הלאומי
 3. האם העובד זכאי להטבות מס על רקע מוגבלותו.
- (מידע נוסף באתר התמ"ת).

כיצד מודדים?

חשוב: לפני שמתחילים, יש להגיש בקשה **לרשם מאגרי המידע** להקמת מאגר מידע חדש

- יש להכין שאלון נפרד לעובדים קיימים ולעובדים חדשים בשלב הגיוס
- השאלון חייב להיות וולונטרי
- בשאלון מפורט הרציונאל לשאלון ואזכור קיומה של תכנית הגיוס
- שאלון לעובדים חדשים בשלב הגיוס חייב להיות נפרד מטפסי הגיוס האחרים ומועבר באופן דיסקרטי (מעטפה חתומה) לאחראי על המדידה
- בשאלון ניתן לשאול לגבי מאפיינים של קבוצות אוכלוסייה המוזכרים בסעיף 2 בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (כמפורט במסמך הקריטריונים של הדירוג)

דוגמאות לשאלונים מחו"ל

לשאלות ותשובות נפוצות בנושא המדידה

מפתח הניקוד:

1.75 נקודות	אחוזון 80 לבין אחוזון 100 של החברות המדורגות
1.3125 נקודות	אחוזון 60 לבין אחוזון 80 של החברות המדורגות
0.875 נקודות	אחוזון 40 לבין אחוזון 60 של החברות המדורגות
0.4375 נקודות	אחוזון 20 לבין אחוזון 40 של החברות המדורגות
0.218 נקודות	אחוזון 0 לבין אחוזון 20 של החברות המדורגות

38. **שאלת מידע בלבד – ללא ניקוד.** המידע ישמש להמשך בחינת הצעדים לטיפול בנושא הזה. הקריטריון מבקש לציין לגבי האוכלוסיות המודרות איזה אחוז מהווים מדרגי הניהול בחברה (בהתאם לחלוקה הקיימת בחברה, ניהול ביניים והלאה).

39. **שאלת מידע- ללא ניקוד.** הקריטריון מבקש לפרט אילו פעילויות ממוקדות עשתה החברה כדי לגייס אוכלוסיות מודרות. על מנת להבין איזה סוג של פעילות מקדמת החברה עושה על מנת לגייס אוכלוסיות מסוג זה- למשל התאמה של מבחני המיון, פניה לעמותות שעוסקות בהשמה של האוכלוסיות המודרות ועוד.

נגישות

40. הקריטריון מבקש לבדוק אילו פעילויות נערכו להבטחת נגישות החברה ומתקניה/ שירותיה/ מוצריה: **מקסימום 1 נקודה, על סימון 2 מתוך 4 סעיפים- ינתן ניקוד מלא, על סימון סעיף אחד- ינתן 0.5 נקודה. ניתן לענות כן- אם מעל 50% ממתקני החברה הונגשו.**

הגדרת רכז נגישות-

סעיף 19 מב' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח – 1998 קובע:

(א) מי שאחראי להספקת שירות ציבורי... ימנה מקרב עובדיו אדם הבקיא, ככל הניתן, בתחום הנגישות לאנשים עם מוגבלות וככל האפשר הוא יהיה אדם עם מוגבלות. (ב) רכז נגישות ימסור מידע לציבור על אודות נגישותו של השירות הציבורי או המקום שבו הוא ניתן; ייתן ייעוץ והדרכה בדבר חובותיו של השירות הציבורי. (רכז נגישות-מינוי פנימי, לא מצריך מינוי חיצוני).

תפקידי הרכז המומלצים, התואמים את החוק ותקנותיו:

- יישום פרק הנגישות בחוק ותקנותיו ובתקן ישראלי 1918, תוך קידום עקרונות הנגישות והפיכת המסגרת לנגישה ומשלבת עבור העובדים והלקוחות עם מוגבלות וצרכים מיוחדים;
- עריכת סקרים ומבדקים לגבי מידת נגישות המבנה ונגישות השירות בארגון, כולל המלצות לביצוע שינויים והתאמות בהתאם לממצאים, לרבות התאמות חלופיות;
- קידום תכנית הנגשה רב שנתית בהתייעצות עם מורשה לנגישות השירות ומורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה, לפי העניין, ובאישורם.
- ביצוע מעקב התקדמות על תכנית ההנגשה.
- ארגון פעילויות להגברת המודעות של ההנהלה והעובדים לעניין אנשים עם מוגבלות מאפייניהם, צרכיהם ואופן מתן שרות נגיש ושוויוני.
- ארגון הדרכה לעובדים, כמתחייב בחוק ובתקנות, כולל עריכת רישום קבוע ומסודר על העובדים בשירות שקיבלו הדרכה והכשרה.
- ניהול פניות הציבור בכל הקשור לנגישות המבנה (מבנים, חנויות, מרכזי שרות) והשירות;
- קבלת משוב מהציבור לגבי מידת יעילות התאמות הנגישות אשר בוצעו במבנה ובשירות;
- מסירת מידע לציבור על התאמות וסידורי נגישות המבנה והשירות, אמצעי עזר ושירותי עזר שניתן לקבל בשירות לפי בקשה, לרבות התאמות נגישות חלופיות, כולל פרסום מידע זה לעובדים ולציבור הרחב, הן באתרי האינטרנט, מוקד טלפוני והן בפרסומיים השונים של הארגון;
- דיווח שנתי על סטטוס הנגישות בחברה, מה נגיש, מה התקדם ושופר במהלך השנה ומה נשאר לביצוע.

תת-פרק פיתוח הון אנושי

41. חברה תקבל **שתי נקודות** אם קיימת בה, או שהיא מצהירה כי תאפשר את קיומה של התארגנות עובדים כקבוע בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 ("לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

עובדים ולפעול במסגרתם"), כגון: ועד עובדים, השתייכות לארגון עובדים כמו ההסתדרות הכללית, נציגות נבחרת של עובדים* או ועד פעולה* וכיו"ב.
*כמשמעותם בחוק ובפסיקה של בתי הדין לעבודה.

חברות עם פחות מ- 50 עובדים - פטורות משאלות 42,43 והניקוד יועבר ליתר הפרקים באופן יחסי

42. חברה תקבל **נקודה אחת** אם ביצעה בשנתיים האחרונות סקר שביעות רצון עובדים כתוב.

43. חברה תקבל **נקודה אחת** אם תוצאות הסקר פורסמו לכלל העובדים בחברה.

44. קריטריון זה בוחן את אחוז עובדי החברה קיבלו הערכה אישית ו/או משוב בשנת 2011 בשיחה/פגישה אישית.

ניקוד	אחוז עובדי החברה שקיבלו הערכה אישית או משוב
0.5 נק'	חברות שאחוז עובדים שקיבלו משוב הוא 90 אחוז ומעלה
0.3 נק'	חברות שאחוז עובדים שקיבלו משוב הוא 70-89.9 אחוז
ללא ניקוד	חברות שאחוז עובדים שקיבלו משוב הוא 69.9 אחוז ומטה

45. הקריטריון בודק האם קיימות בחברה תוכניות פיתוח הון אנושי בתחומים המצוינים לעיל (**1 נקודה על 4 תשובות ומעלה, 0.5 נקודה על 2 תשובות**).

תוכנית פיתוח מנהלים/פיתוח ארגוני, מיפוי עתודה ניהולית/ שימור עובדי מפתח, תוכנית משוב והערכה, תוכנית אוריינטציה לעובדים, תוכנית תהליכי תגמול עובדים, תוכנית הדרכה לעובדים, תהליכי גיוס מובנים עם הגדרות תפקידים מובנות.

ג. פרק מעורבות בקהילה (20 נקודות)

אחריות תאגידית של עסקים הינה זירה ותפישת עולם רחבה וכוללת הרבה מעבר לתרומה ואף מעבר למעורבות בקהילה. יחד עם זאת, חברה אשר רותמת את יכולותיה ואת משאביה – הכספיים והאנושיים, מקדמת ומעצימה את הקהילות בהן היא פועלת, ולתרומתה (הן הכספית והן בשווה כסף) השפעה רבה על הקהילה ועל כלל החברה בה היא פועלת.

הקריטריונים בתחום זה בוחנים את מדיניות ההשקעה החברתית של החברה, את התנדבות עובדי החברה בפעילויות הקהילתיות וכן את תרומתה הכספית. התרומה נמדדת הן באופן מוחלט והן באופן יחסי לרווח/מחזור.

מסלולי ניקוד:

מתוך כוונה לעודד תרומה כספית של חברות גם בתקופות בהן הן אינן מרוויחות מחד, ומאידך רצון להתחשב במגבלותיהן של חברות באותן תקופות, נקבעו שני מסלולי ניקוד חלופיים לחברות מפסידות או חברות בהן הרווח נמוך. לפיכך:

הניקוד של חברה הכלולה בקטגוריה של "חברות ציבוריות שאינן מרוויחות" (חברה שאינה מרוויחה- הכוונה לרווח לפני מס של פחות מ-5%-בהתאם לסעיף 47). יהיה הגבוה מבין שני המסלולים הבאים:

מסלול א': חברה מרוויחה

ניקוד	תוכן	שאלה	תת-פרק
10.5 נק'	תרומה יחסית	49	תרומה
2.5 נק'	תרומה אבסולוטית	49	
13 נק'	סה"כ תת-פרק תרומה		
ספ	קיום מדיניות השקעה חברתית	52	מדיניות השקעה חברתית
1 נק'	פרסום המדיניות החברתית לציבור	53	
מידע	כיכוד ניתן לעיין במדיניות	54	
1 נק'	מדיניות השקעה מתבצעת באמצעות מדדים ויעדים	55	
2 נק'	סה"כ תת-פרק מדיניות השקעה חברתית		
ספ	האם קיימת התנדבות עובדים	56	התנדבות עובדים
2 נק'	מספר שעות ההתנדבות	57	
1 נק'	אחוז המתנדבים- התנדבות קבועה	58	
1 נק'	אחוז עובדים מתנדבים ע"ח שעות העבודה	59	
1 נק'	תוכנית התנדבות	60	
5 נק'	סה"כ תת-פרק התנדבות עובדים		
20 נק'	סה"כ פרק מעורבות בקהילה		

מסלול ב': חברה שאינה מרוויחה/שולי רווח נמוכים

ניקוד	תוכן	שאלה	תת-פרק
5.5 נק'	תרומה יחסית	49	תרומה
1.5 נק'	תרומה אבסולוטית	49	
7 נק'	סה"כ תת-פרק תרומה		
70	קיום מדיניות השקעה חברתית	52	מדיניות השקעה חברתית
2 נק'	פרסום המדיניות החברתית לציבור	53	
מידע	כיכוד ניתן לעיין במדיניות	54	
2 נק'	מדיניות השקעה מתבצעת באמצעות מדדים ויעדים	55	
4 נק'	סה"כ תת-פרק מדיניות השקעה חברתית		
70	האם קיימת התנדבות עובדים	56	התנדבות עובדים
3 נק'	מספר שעות ההתנדבות	57	
2 נק'	אחוז המתנדבים- התנדבות קבועה	58	
2 נק'	אחוז עובדים מתנדבים ע"ח שעות העבודה	59	
2 נק'	תוכנית התנדבות	60	
9 נק'	סה"כ תת-פרק התנדבות עובדים		
20 נק'	סה"כ פרק מעורבות בקהילה		

הניקוד של **חברה הכלולה בקטגוריה של "חברות ציבוריות מרוויחות"** (בהתאם לסעיף 47 להלן) ושל **חברה פרטית או נסחרת בחו"ל** יהיה בהתאם **למסלול א' בלבד**.

הניקוד של **חברה ממשלתית** אשר אסור לה לתרום על-פי חוק יהיה עפ"י טבלת מסלול ב. אולם 7 הנקודות של סעיף תרומה- יועבר הניקוד לפרק ניהול ודיווח (כלומר 7 הנקודות יועבר לפרק ניהול ודיווח יוכפלו בניקוד הממוצע של פרק ניהול ודיווח ויופיעו שם).

הגדרות

תרומה: העברת כסף או שווה כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות.

הבהרות למונח תרומה:

- למען הסר ספק יובהר כי מדובר בהעברת כסף או שווה כסף שאינה נובעת מחיוב על פי דין.
- עוד יובהר כי העברת כסף או שווה כסף המהווה בעיקרה קידום מכירות לא תיחשב תרומה גם אם יש בה כדי לקדם מטרות חברתיות או סביבתיות.
- יחד עם זאת, אין בעובדה שהעברה מסוימת מקדמת גם את תדמיתה או עסקיה של החברה בכדי לפסול אותה מלהיכנס להגדרה של תרומה.
- לעניין זה מתן חסות לא יחשב כתרומה אלא כהעברת כסף המהווה בעיקרה קידום מכירות.
- תרומה בשווה כסף – לרבות תרומה של מוצרים, שירותים או נכסים.
- לעניין זה – תרומת שירותים תכלול שירותים עסקיים המהווים חלק ממהלך העסקים הרגיל של החברה ועלות התנדבות עובדים. יובהר כי תרומת שירותים אינה כוללת עלויות שכר ועלויות פנימיות אחרות המוקדשות לניהול התרומות או האחריות החברתית.

כסום התרומה:

- כאמור, המונח תרומה כולל הן תרומה בכסף והן תרומה בשווה כסף
- בשני המקרים סכום התרומה יהיה זהה **לעלות התרומה כפי שהיא מופיעה בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.**
- עלות התרומה תחושב בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים על פי העלות בפועל לחברה (להבדיל משווי שוק, מחיר מכירה, או עלות אלטרנטיבית).
- בכל מקרה בו יתבקש העניין, החברה תספק אישור מרו"ח שלה כי סכום התרומה והסעיף בדוח הרווח וההפסד בו היא נכללת המדווחים לצורך דירוג מעלה זהים לסכום התרומה ולסעיף כפי שהם מופיעים בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

רווח לפני מס, מחזור המכירות:

כפי שהם מופיעים בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה.

בענפים הבאים יילקחו במקום מחזור המכירות הנתונים הכספיים הבאים:

- **בנקים:** רווח מפעולות מימון לפני הפרשה לחובות מסופקים בתוספת הכנסות תפעוליות ואחרות.
- **חברות ביטוח:** סך ההכנסות לשנה בדוחות עסקי ביטוח חיים בתוספת סך ההכנסות לשנה בדוחות עסקי ביטוח כללי בתוספת הכנסות שלא נכללו בדוחות עסקי ביטוח המופיעות בדוחות הרווח וההפסד.
- **חברות אחזקה:** סך כל סוגי ההכנסות.

מדיניות השקעה חברתית:

- מסמך מדיניות כתוב, המאשר ע"י ההנהלה או הדירקטוריון, המהווה בסיס לתוכנית עבודה, אשר מגדיר את תחומי ההשקעה החברתית של החברה ונושאה, את המשאבים המוקדשים לנושא והמדיניות לקביעתם, את הזיקה בין ההשקעה החברתית לפעילות העסקית של החברה, את השותפים החברתיים למימוש המדיניות ואת היעדים והמדדים להצלחה.
- **דוגמאות לתחומי ההשקעה החברתית:** חינוך, בריאות, איכות סביבה וכיו"ב; דוגמאות לנושאי ההשקעה החברתית: צמצום פערים כלכליים באמצעות חינוך טכנולוגי לילדים, תמיכה בקשישים ושילובם בחברה, קידום אנשים עם מוגבלויות וכיו"ב;
 - **דוגמא לדרך קביעת המשאבים המוקדשים להשקעה החברתית:** אחוז מסוים מרווחי החברה לפני מס.

התנדבות עובדים: פעילות שאינה מלווה בתמורה כספית (התנדבות) אשר:

- נערכת לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות
- מתבצעת מחוץ למתקני החברה א מבוצעת במתקני החברה וכוללת גורמים חברתיים או סביבתיים החיצוניים לחברה
- מרוכזת ומנוהלת על ידי החברה
- מבוצעת על ידי עובדי החברה

- יובהר כי גם התנדבות עובדים המבוצעת במהלך שעות העבודה ועל חשבון המעביד תיחשב כפעילות שאינה מלווה בתמורה כספית.

- התנדבות עובדים קבועה: התנדבות עובדים המתבצעת לפחות פעם בחודש, מינימום שעתיים חודשיות.

- **התנדבות עובדים חד פעמית:** התנדבות עובדים שאינה קבועה.

תת-פרק תרומה ומדיניות השקעה חברתית

תרומה כאחוז מהרווח לפני מס/ממחזור ההכנסות (שאלות 46-50)

הקריטריון בוחן את התרומה¹ היחסית של החברה במונחים כספיים. התרומה היחסית נקבעת לצורך קריטריון זה בשתי קטגוריות נפרדות:

- **בחברות ציבוריות מרוויחות** (חברות ציבוריות בהן הרווח לפני מס² מהווה 5% או יותר ממחזור המכירות³) **התרומה היא ביחס לרווח לפני מס.**
- **בחברות ציבוריות שאינן מרוויחות, ובחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל** (חברות ציבוריות שאינן מרוויחות הן חברות ציבוריות בהן יש הפסד לפני מס או בהן הרווח לפני מס קטן מ-5% ממחזור המכירות) **התרומה היא ביחס למחזור המכירות.**

הציון המרבי שניתן לקבל בגין קריטריון זה הינו **10.5 נקודות במסלול א' ו-5.5 נקודות במסלול ב'.**

מספר הנקודות של כל חברה ייקבע ביחס לחברות באותה קטגוריה

- חברה הכלולה בקטגוריות "חברות ציבוריות מרוויחות" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לחברות הציבוריות המרוויחות בלבד.
- חברה הכלולה בקטגוריות "חברות ציבוריות לא מרוויחות" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לחברות הציבוריות הלא המרוויחות בלבד.
- חברה הכלולה בקטגוריות "חברות פרטיות ונסחרות בחו"ל" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לחברות הפרטיות ונסחרות בחו"ל בלבד.

(*) נערכת בדיקת עומק לגבי מנגנון הניקוד בשאלה זו. שיטת החישוב עוברת בחינה ותפורסם בחודש הקרוב.

(*) הדירוג מגדיר חברה מרוויחה כבעלת רווח לפני מס של 5% ומעלה. במידה והחברה פועלת בסקטור בו המרווחים נמוכים (קמעונאות, כ"א ועוד)- תיכלל החברה כחברה מרוויחה אם שולי הרווח הם מעל שני אחוז (יפורסם סופית בהמשך)..

התרומה בש"ח:

הציון המרבי שניתן לקבל בגין קריטריון זה הינו **2.5 נקודות במסלול א' ו-1.5 נקודות במסלול ב'.** מספר הנקודות של כל חברה ייקבע ביחס לחברות באותה קטגוריה.

מדיניות השקעה חברתית:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו **2 נקודות במסלול א' ו-4 נקודות במסלול ב'.** 52. הקריטריון בודק אם יש לחברה מדיניות השקעה חברתית⁴ וכן מדיניות זו מהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה- **שאלת סף.**

¹ ר' הגדרה של תרומה לעיל (פרק ג' – הגדרות - מעורבות בקהילה)
² ר' הגדרה של רווח לפני מס לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)
³ ר' הגדרה של מחזור המכירות לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה)

53. חברה תקבל **נקודה** בקריטריון זה אם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדוח הציבורי או השנתי ו/או באתר האינטרנט של החברה.
54. **שאלת מידע ללא ניקוד** - עיון במדיניות ההשקעה החברתית.
55. חברה תקבל **נקודה** בקריטריון זה אם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים (הכוונה למשל לתכנון תקציב ול"ז של תוכניות ההתנדבות וההשקעות הנדרשות, מספר המתנדבים וכו' - ובדיקת עמידה בהם).

תת-פרק התנדבות עובדים ותוכנית התנדבות

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין תת-פרק זה הינו **5 נקודות במסלול א'** ו-**9 נקודות במסלול ב'**.

56. הקריטריון בודק האם קיימת בחברה התנדבות עובדים - **שאלת סף לתת פרק**.

57. מספר שעות ההתנדבות השנתי של עובדי החברה בארץ בשנת 2011 - בהתאם למספר העובדים שהוזן בתחילת השאלון. יש לפרט **ללא קשר אם העובדים מתנדבים באופן קבוע או חד פעמי**. מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, יש להחיל טבלה זו רק על **העובדים בישראל** (לפי חישוב מספר שעות ההתנדבות חלקי מספר העובדים):

ניקוד	מספר שעות ההתנדבות חלקי מספר העובדים
2 נקודות	חברות שציון בין אחוזון 80 לבין אחוזון 100
1.5 נקודות	חברות שציון בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80
1 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60
0.5 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40
ללא ניקוד	חברות שציון בין אחוזון 0 לבין אחוזון 20

חברות עם פחות מ- 50 עובדים פטורות משאלות 58-59 (2 הנקודות יועברו לתת פרק תרומה)

58. הקריטריון בודק את אחוז העובדים המתנדבים **התנדבות קבועה** (לפחות פעם בחודש, מינימום שעתיים חודשיות). מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, יש להחיל טבלה זו רק על **העובדים בישראל**.

⁴ ר' הגדרה של מדיניות השקעה חברתית לעיל (פרק ג' - הגדרות - מעורבות בקהילה)

ניקוד	אחוז העובדים המתנדבים התנדבות קבועה
1 נקודות	חברות שציון בין אחוזון 80 לבין אחוזון 100
0.75 נקודות	חברות שציון בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80
0.5 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60
0.25 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40
ללא ניקוד	חברות שציון בין אחוזון 0 לבין אחוזון 20

59. הקריטריון בודק את אחוז העובדים המתנדבים ע"ח שעות העבודה (ללא הבחנה של קבוע או חד פעמי). מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, יש להחיל טבלה זו רק על העובדים בישראל.

ניקוד	אחוז העובדים המתנדבים ע"ח שעות העבודה
1 נקודות	חברות שציון בין אחוזון 80 לבין אחוזון 100
0.75 נקודות	חברות שציון בין אחוזון 60 לבין אחוזון 80
0.5 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 40 לבין אחוזון 60
0.25 נקודה	חברות שציון בין אחוזון 20 לבין אחוזון 40
ללא ניקוד	חברות שציון בין אחוזון 0 לבין אחוזון 20

60. הקריטריון בודק תוכנית ההתנדבות. מקסימום ניקוד למענה על 3 מתוך 5 הסעיפים (1 נקודה), על 2 תשובות 0.75 נק', על תשובה חיובית אחת 0.5 נק'. הסעיפים הבאים:

- האם החברה יוצרת קשר ארוך טווח עם מרבית מקומות ההתנדבות?
- האם נמדדת השפעת תוכנית ההתנדבות על הארגון (לדוגמא סקר שביעות רצון, משובי עובדים, משובי יחידות).
- האם נמדדת השפעת הפעילות ההתנדבותית על קהל היעד (לדוגמא במשוב או בדרכים אחרות).
- האם המעביד מסייע לעובדים גם להתנדב בשעות הפנאי?
- האם לתוכנית ההתנדבות מוקצה סל משאבים ייעודי (כדוגמת פעילות בקרב קהל היעד, תקציב, חומרי התנדבות, תמיכה בארגונים המקבלים את המתנדבים וכו).

ד. פרק איכות סביבה (15-25 נקודות, לפי ענפים)

הקריטריונים המפורטים מתבססים על השאיפה להגיע לאיזון בהחלטות עסקיות בין פיתוח כלכלי לבין התייעלות סביבתית. זאת תוך מילוי אחר תקנות וחוקים סביבתיים, וכן הקפדה על הוראות הגופים האמונים על שמירת איכות הסביבה.

תחום איכות הסביבה הינו תחום מורכב, והשפעותיו רחבות היקף. יישום האחריות בתחום זה דורש מהחברות ניהול מקצועי והשקעות כספיות מהותיות. לפיכך, תחום איכות הסביבה הינו התחום היחידי בדירוג בו מועסק אנליסט לבחינת ההשפעות הסביבתיות של החברה. תשובות החברות הקשורות לקריטריונים בנושאים של ביצועים סביבתיים ודיווח ייבחנו על ידי אנליסט סביבתי.

ניקוד לפי סוגי השפעה

מתוך מודעות להבדלים בסוגי ההשפעה הסביבתית של חברות שונות בענפי פעילות שונים, הקריטריונים בנושא איכות הסביבה והניקוד המיוחס להם משתנים בהתאם לסוג ההשפעה הסביבתית של הסקטור אליו משתייכת החברה (ר' מפתח בהמשך). להלן סעיפי הקריטריונים והניקוד הנלווה להם ברמות ההשפעה הסביבתית השונות:

הניקוד בפרק איכות סביבה משקף את השוני בהיקף ההשקעות הנדרשות מהחברות בענפים השונים לעמידה בסטנדרטים סביבתיים נאותים.

- **ענף א' (25 נקודות)** - כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור ושבבים, מזון ומשקאות, טקסטיל, יצרנית אלקטרוניקה, פלסטיק
 - **ענף ב' (20 נקודות)** - קמעונאות, טלפוניה, מלונאות, חומרה, חברות יזום נדל"ן
 - **ענף ג' (15 נקודות)**
 - **ענף ג'1** - תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ, חברות ניהול נדל"ן (השכרת קניונים וכו')
 - **ענף ג'2** - פיננסים, בנקים, חברות השקעות וביטוח
- הערה: חברות נדל"ן צריכות לדווח לא רק על משרדיהם אלא על כל הנדל"ן המניב בארץ.

ניקוד פרק איכות סביבה					
מס' שאלה	שאלה	ענף א' (ייעור) (וכד')	ענף ב' (קימעונאות) (וכד')	ענף ג'1 (תוכנה) (וכד')	ענף ג'2 (פיננסי) (וכד')
תת-פרק ניהול אסטרטגיה					
62	האם לחברה מדיניות סביבתית כתובה	1	0.5	1	0
94, 92	מרכיבי המדיניות	---	---	---	4
63	בעל תפקיד האחראי על איכות סביבה	0.5	0.3	0.5	0.2
64	האם החברה מנהלת השפעותיה באמצעות מערכת ניהול	0.5	0.5	0.75	0.2
65	איזה אחוז מפעילות החברה מכוסה ע"י מערכת ניהול	1.5	1	0.75	0.2
66	מיפוי השפעות סביבתיות	0.5	0.1	0.75	0.2
67	האם בוצעה ב- 2012 ביקורת סביבתית	0.25	0.4	---	---
68	אירועים חריגים בתחום איכות סביבה	1.25	1	---	---
69	תביעות שהסתיימו בהרשעה	3.5	2.7	---	---
70	בחינת המודל העסקי/מעגל חיי מוצר	2	2	0.5	0.2
71	מעורבות עובדים בנושאי איכות סביבה	0.5	0.5	2.75	2
סה"כ תת-פרק ניהול אסטרטגיה		11.5	9	7	7
תת-פרק אקלים ואוויר					
72	האם החברה דנה בשינוי האקלימי והשפעתו על עסקי הליבה	0.3	0.3	0.5	0.5
73	האם החברה בצעה תהליך דיון ומיפוי יכולת הפחתת גזי חממה	0.4	0	---	---
74	האם לחברה תוכניות עבודה בתחום שינוי אקלים	0.3	0.3	0.5	0.5
75	האם החברה הציבה יעדים בנושא שינוי אקלים	0.5	0	0	0
76	האם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית הרב שנתית	2	2	0.5	0.5
77	אקלים- ביצועים	3	62.	4.2	4.2
78	חישוב באמצעות גורם חוץ	1	0.3	0.3	0.3
79	דיווח על פליטות פחמן- בונוס	1	1	1	1
108	פעילות בתחום מחזור פסולת משרדית	---	---	2	2
סה"כ תת-פרק אקלים ואוויר		7.5	5.5	8	8
תת-פרק הפחתת פסולת					
80	האם החברה ביצעה תהליך דיון ומיפוי יכולת הפחתת פסולת	0.5	0	---	---
81	האם לחברה תוכניות עבודה להפחתת השפעותיה בתחום הפחתת פסולת	0.5	0.5	---	---
82	האם החברה הציבה יעדים בנושא הפחתת פסולת	0	0	---	---
83	מרכיבי התוכנית הרב שנתית	1	1	---	---
84	פסולת- ביצועים	1	1.25	---	---
סה"כ תת-פרק הפחתת פסולת		3	2.75		
תת-פרק מים ושפכים					
85	האם החברה ביצעה תהליך דיון ומיפוי יכולת הפחתת מים ושפכים	0.5	0	---	---
86	האם לחברה תוכניות עבודה להפחתת השפעותיה בתחום המים והשפכים	0.5	0.5	---	---
87	האם החברה הציבה יעדים בנושא הפחתת מים ושפכים	0	0	---	---
88	מרכיבי התוכנית הרב שנתית	1	1	---	---
89	מים ושפכים- ביצועים	1	1.25	---	---
סה"כ תת-פרק מים ושפכים		3	2.75		
סה"כ פרק איכות סביבה		25	20	15	15

הגדרות

נוסח לחברות מענפים א' ו- ב'

תת-פרק ניהול אסטרטגיה (ענף א' 11.5 נקודות, ענף ב' 9 נקודות)

מדיניות איכות סביבה

62. חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם קיימת מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח, המפורסמת לציבור באתר האינטרנט או בדוחות הציבוריים או בדו"ח החברתי/סביבתי (ענף א' – נקודה אחת, ענף ב' – 0.5 נקודה)

דוגמאות לנושאים שאליהם מתייחסת מדיניות סביבתית:

- **מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים:** החברה מקפידה למנוע נזקים סביבתיים, ומחויבת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן שיבטיח שיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים.
- **מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות:** החברה מודדת באופן קבוע את השפעותיה על הסביבה, ושואפת לזהות ולהבין את המשמעות האקולוגית של השפעות אלה, כדי שמידע זה ישמש בסיס לקבלת החלטות, לתכנון ולשיפור מתמשך של ביצועיה החברתיים.
- **הכרה במשאבי הטבע כמשאב ציבורי:** החברה מכירה בכך שמשאבי טבע הם נכס של הציבור, של הקהילה המקומית והרחבה, של כלל אזרחי כדור הארץ וגם של הדורות הבאים.
- **מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא:** החברה מנהלת את פעילותה על פי עקרונות של פיתוח בר קיימא ושואפת להגיע בהחלטותיה העסקיות לאיזון הנאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה.
- **מחויבות לגישה פרו-אקטיבית:** החברה מחויבות לנקיטת גישה פרו – אקטיבית אשר בבסיסה יזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות.

מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית

(ראו את הניקוד לכל שאלה לפי הענף הרלוונטי במסמך השאלון)

63. חברה תקבל את **מלוא הניקוד** בקריטריון זה אם קיים ממונה על נושא איכות הסביבה, לרבות על יישום המדיניות הסביבתית, המדווח ישירות למנכ"ל, לסמנכ"ל או לחבר הנהלה בכיר. חברה תקבל **מחצית מהניקוד** בקריטריון זה אם קיים ממונה על איכות הסביבה כאמור אשר אינו מדווח ישירות כאמור.

64. חברה תקבל את **מלוא הנקודות** בקריטריון זה במידה ומנהלת את השפעותיה הסביבתיות ומבטיחה את יישום המדיניות הסביבתית שלה באמצעות מערכת ניהול ההולמת את גודלה, את היקף פעילותה ואת השפעותיה הסביבתיות. באמצעות תקן ISO14001 או מערכת ניהול עם תקן אחר. חברה תקבל **מחצית מהניקוד** אם מנהלת השפעותיה באמצעות מערכת ניהול פנימית שלא קבלה אשרור חיצוני.

65. חברה תקבל את מלוא הניקוד אם כל פעילות החברה מכוסה ע"י מערכת הניהול/ תקן.
66. חברה תקבל את מלוא הניקוד אם בצעה בשנתיים האחרונות מיפוי השפעות סביבתיות עם גורם חיצוני ומחצית הניקוד אם בצעה עם גורם פנימי.
67. חברה תקבל את מלוא הניקוד אם המיפוי כלל את הנושאים הבאים: הפקת חומרי גלם והכנתם ליצור או יצור חוג"י, הפצה ואריזה, שימוש במוצרים, סילוק כפסולת או שימוש מחדש או מחזור.
68. אירועים חריגים/חוקים ותקנות - בשאלה זאת על החברה להציג כל אירוע שקרה בחברה שחרג מרישיון העסק. **הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את חומרת החריגה.**
69. תביעות שהסתיימו בהרשעה - החברה נדרשת לפרט הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה או עיצומים כספיים) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2011 כתוצאה מהפרה של חקיקה ראשית/ משנית/ מקומית, לרבות חוק תכנון ובניה. יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות. **הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את חומרת החריגה.**
70. בחינת המודל העסקי/ או מעגל חיי מוצר לאתגרי קיימות - אתגרים סביבתיים של שינויי אקלים, פסולת, מים וכיו"ב משפיעים ומשנים היום לא מעט תהליכים ומודלים קיימים כחלק מהצעת פתרונות מקיפים לבעיות ולאתגרים הקיימים בפני העולם היום. לצד ניהול קפדני של ההשפעות הסביבתיות, נדרשות היום חברות עסקיות לבחון כיצד ניתן לשפר, להתאים ואף לעיתים לבנות מחדש מודלים עסקיים בתהליכי עבודה וייצור, כך שאם בשלב הראשון מוצעות דרכים להפחתת ההשפעות הסביבתיות השליליות, הרי שתוצאת הקצה תבקש להפחית ואף ליצור תועלת סביבתיות חיובית.
- החברה נדרשת לפרט את המודל העסקי החדש של החברה, וכן תהליך, מוצר, שירות או יוזמה העונים להגדרה זו, ולציין את האחוז מפעילות/מחזור המושפע מהתהליך. **בציון שינתן ע"י האנליסטית ישקלו היקף ההשפעה של המהלך על מכלול תהליכי הייצור המוצרים והשירותים של החברה, יעדים רב שנתיים בתוכניות העסקיות, היקף ההשפעה על מכירות והכנסות.**
71. מעורבות עובדים בנושאי איכות סביבה - מעורבות עובדים כוללת השתתפות אקטיבית של העובדים ומתן מידע לעובדים. מוצגים מספר קריטריונים הבודקים באיזה אופן חברה מערבת עובדים בקידום נושאים סביבתיים. **הניקוד הינו מצטבר ולכן חברה תקבל יותר נקודות ככל שהיא תעשה יותר פעילויות.**
- החברה מתקשרת פנימית את אחריותה הסביבתית (למשל: מידע בדבר פעילות החברה בנושאים אלה)
 - החברה מעודדת מעורבות עובדים בשיפור וקידום אחריותה הסביבתית

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

- החברה מעודדת יוזמות וולנטריות בתחום הסביבתי בתהליך הייצור או שיפור מתן שירות ע"י תהליך עבודה מסודר/מובנה
- החברה מעמידה בפני עובדיה אמצעים להגעה לעבודה שלא ברכב פרטי (הסעות, מערכת לארגון carpool וכד').
- החברה נותנת הטבה כספית להפחתת השימוש ברכב פרטי (מזכה במשכורת את עלות החנייה שנחסכת, מתגמלת על חסכון בהוצ' רכב, סובסידיה לרכישת אופניים וכד')
- במבני החברה קיימת תשתית לשימוש בתחבורה אלטרנטיבית (מקלחות, חניות מעמדי אופניים וכד')

תת-פרק אקלים ואוויר (ענף א' 7.5 נקודות, ענף ב' 5.5 נקודות)

הניקוד בפרק זה ינתן על בסיס היקף הנתונים שנמסרו, פירוטם ועל פי רמת ההפחתה בפועל.
72. חברה תקבל **0.3 נקודות** אם דנה ב- 3 השנים האחרונות בנושא השינוי האקלימי והשפעתו על עסקי הליבה של החברה. סיכוי שינוי האקלים מהווים היום אחד הסיכונים בעלי המשמעות הפיננסית הגדולה ביותר, על כן חברות שהתמודדו עם הנושא הזה יהיו ערוכות להימנעות מסיכונים.

73. חברה תקבל את מלוא הניקוד אם ביצעה ב- 3 השנים האחרונות הליך של דיון ומיפוי של יכולת הפחתת גזי חממה בחברה. **0.4 נקודות לענף א', שאלת סף לענף ב'.** ניהול כולל כחלק מהאסטרטגיה של החברה מהווה אינדיקטור להערכת היערכות החברה לנושא זה.

הפחתת פליטות גזי החממה (MITIGATION) היא אחד משני האמצעים המרכזיים להתמודדות עם שינוי האקלים.

גזי החממה כוללים: פחמן דו-חמצני (CO₂), מתאן (CH₄), חנקן תת-חמצני (N₂O), גופרית שש פלואורידית (SF₆), פחמימה פלואורידית (HFCs), פר-פלואורו-פחממנים (PFCs). גזים אלה הם קריטיים לחיים, בהיותם פועלים במעין חממה השומרת על טמפרטורה נוחה על פני כדור הארץ.

74. חברה תקבל **0.3 נקודות** אם קיימת תוכנית עבודה להפחתת השפעותיה בתחום שינוי אקלים. המצאות הערכות שכוללת תוכנית עבודה, מדידה מדויקת של הביצועים- מהווים מדד להערכות החברה בנושא זה.

75. חברה תקבל את מלוא הניקוד ומידה וקיימים יעדים כמותיים לגבי נושא היערכותה לשינוי אקלים.
שאלת סף לענף ב'

76. חברה תקבל **עד 2 נקודות** ומידה וקיימת תוכנית שנתית והן יעדים מוגדרים. המצאות הערכות שכוללת תוכנית עבודה, מדידה מדויקת של הביצועים- מהווים מדד להערכות החברה בנושא זה.

77. אקלים- ביצועים

- על החברה להציג נתונים מלאים הכוללים נתונים אבסולוטים (סה"כ הצריכה או הפליטה), נתון יחסי (ענף א'- ביחס למכירות, ענף ב'- ביחס למ"ר או מספר עובדים) לשנים 2010 - 2011 ונתונים אבסולוטים לשנת 2009.

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

- הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את הביצועים הסביבתיים של החברה: חלק מהניקוד ינתן על הצגת מלוא הנתונים, וחלק מהניקוד על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ינתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת)
- לחברות שמשותפות השנה בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים על הביצועים הבסיסיים והמתקדמים לגבי שנת 2011 בלבד.
- החברה מתבקשת לציין את הבסיס לחישוב הנתון היחסי.

78. כיצד נעשה החישוב - הקריטריון בודק האם החישוב נעשה בסיוע גוף חיצוני מקצועי/ יועץ, באופן עצמאי, באמצעות תוכנה שהותאמה לחברה או אחר. הניקוד ינתן בהתאם להערכת האנליסטית הסביבתית.

79. דיווח על פליטות פחמן- שאלת בונוס (הניקוד ניתן אם החברה לא הגיעה למקסימום הניקוד שניתן בתת פרק). הקריטריון בודק האם החברה מדווחת על פליטות הפחמן שלה למנגנון כלשהו ומבקש פירוט לאיזה מנגנון.

[לינק למנגנון הדיווח של ה-CDP](#)
[לינק לדיווח המשרד לאיכות הסביבה](#)

תת-פרק הפחתת פסולת (ענף א' 3 נקודות, ענף ב' 2.75 נקודות)

80. הקריטריון בודק האם החברה ביצעה הליך של דיון ומיפוי לגבי יכולת הפחתת פסולת לרבות הגברת ניצולת השימוש בחומרי גלם, מיחזור שימוש מחדש וכיוב'. **ניקוד: ענף א' – 0.5 נקודה, ענף ב'- שאלת סף.** חלק משמעותי מההשקעות הסביבתיות נובעות מהשלכת פסולת. טיפול בפסולת מהווה מדד להתנהלות נכונה יותר של החברה, ולכן נמדדות הדרכים השונות להפחתת פסולת.

81. האם לחברה תוכנית עבודה להפחתת השפעותיה בתחום הפחתת פסולת. **0.5 נקודה.** ניהול כולל כחלק מהאסטרטגיה של החברה מהווה אינדיקטור להערכת היערכות החברה לנושא זה. פסולת הינה משאב וגם השפעה סביבתית ולכן ניהול נכון מהווה מדד להצלחת החברה.

82. הקריטריון בודק האם החברה הציבה יעדים כמותיים לגבי נושא הפחתת פסולת והגברת השימוש החוזר והמחזור. חשוב לציין שהיעדים חייבים להיות מספריים או באחוזים/יחידות, ותצוין השנה אליה מתייחס היעד. **אם התשובה היא לא, יש לעבור לשאלה 84.** המצאות הערכות שכוללת תוכנית עבודה, מדידה מדויקת של הביצועים- מהווים מדד להערכות החברה בנושא זה.

83. הקריטריון האם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית הרב שנתית (הפחתה, שימוש חוזר ומחזור). חשוב לציין שהיעדים חייבים להיות מספריים או באחוזים או ביחידות, ותצוין שנת היעד. **מנוקד ע"י האנליסטית הסביבתית.**

84. פסולת-ביצועים

- על החברה להציג נתונים מלאים הכוללים נתונים אבסולוטים (סה"כ הצריכה או הפליטה), נתון יחסי (ענף א' - ביחס למכירות, ענף ב' - ביחס למ"ר או מספר עובדים) לשנים 2010 - 2011 ונתונים אבסולוטים לשנת 2009.
- הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את הביצועים הסביבתיים של החברה. חלק מהניקוד יינתן על הצגת מלוא הנתונים וחלק על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ינתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת)
- לחברות שמשותפות השנה בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים על הביצועים הבסיסיים והמתקדמים לגבי שנת 2011 בלבד.
- החברה מתבקשת לציין את הבסיס לחישוב הנתון היחסי.

תת-פרק מים ושפכים (ענף א' 3 נקודות, ענף ב' 2.75 נקודות)

85. הקריטריון בודק האם החברה ביצעה הליך של דיון ומיפוי לגבי יכולת הפחתת מים ושפכים. **ניקוד: 0.5 נקודה לענף א', שאלת סף לענף ב'.** בעולם המשתנה בו מים הופכים למשאב במחסור, ויקרים יותר יש צורך בהתנהלות נכונה. צמצום השימוש במים מהווה מדד חשוב לשינוי.
86. הקריטריון בודק האם לחברה תוכנית עבודה להפחתת השפעותיה בתחום המים. **0.5 נקודה.** ניהול כולל כחלק מהאסטרטגיה של החברה מהווה אינדיקטור להערכת היערכות החברה לנושא זה.
87. הקריטריון בודק האם החברה הציבה לעצמה יעדים כמותיים לגבי נושא הפחתת מים ושפכים. **אם התשובה היא לא, השאלון עובר לשאלה 89.** המצאות הערכות שכוללת תוכנית עבודה, מדידה מדויקת של הביצועים- מהווים מדד להערכות החברה בנושא זה.
88. הקריטריון מבקש לסמן בטבלה האם המרכיבים הבאים- צמצום השימוש במים ומניעת זיהום, צמצום הפחתה במים שפירים, הגברת השימוש במי קולחין, צמצום השפכים- כלולים בתוכנית הרב שנתית? חשוב לציין שהיעדים חייבים להיות מספריים או באחוזים או ביחידות, ותצוין שנת היעד.
מנוקד ע"י האנליסטית הסביבתית.

89. מים ושפכים- ביצועים

- הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את הביצועים הסביבתיים של החברה. חלק מהניקוד יינתן על הצגת מלוא הנתונים וחלק על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ינתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת)
- לחברות שמשותפות השנה בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים על הביצועים הבסיסיים והמתקדמים לגבי שנת 2011 בלבד.
- החברה מתבקשת לציין את הבסיס לחישוב הנתון היחסי.

נוסח לחברות מענף ג'

תת-פרק ניהול ואסטרטגיה (7 נקודות)

90. שאלה לענף ג'1 (תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ, חברות ניהול נדל"ן) (השכרת קניונים וכו') הקריטריון בודק האם לחברה יש מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח המפורסמת לציבור (באתר האינטרנט או בדוחות הכספיים או בדו"ח חברתי סביבתי). המדיניות הסביבתית צריכה להיות של החברה המועמדת לדירוג. במקרים של חברות בנות וחברת אם בחו"ל או בארץ יש לוודא כי המדיניות אומצה ותקפה לגבי החברה המדווחת.

נושאים לדוגמא אשר יכולים להיות כלולים במדיניות סביבתית:

- מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים:
- (החברה מקפידה למנוע נזקים סביבתיים, ומחויבת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן שיבטיח שיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים).
- מחויבות לגישה פרואקטיבית בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות
- מדיניות מוצהרת בתחום הערכות לשינוי אקלים וכו'

שאלות לענף ג'2 (סקטור הפיננסי - בנקים, חברות ביטוח, ובתי השקעות)

91. הקריטריון בודק האם לחברה יש מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח המפורסמת לציבור (באתר האינטרנט או בדוחות הכספיים או בדו"ח חברתי סביבתי).

שאלות לבתי השקעות וחברות ביטוח בלבד

92. הקריטריון בוחן האם המדיניות הסביבתית כוללת התייחסות לנושאים המפורטים:
- מדיניות בנושא של התייחסות להיבטים סביבתיים חברתיים בהשקעות ובביטוח
 - קביעת אסטרטגית השקעות המתייחסת להיבטים סביבתיים חברתיים
 - בחינה של היבטים סביבתיים בחברות מועמדות כחלק מתהליך קבלת ההחלטות ההשקעה בהם (לתשומת לבכם, כניסה לתהליכי ביצוע בנושא זה תזכה בניקוד חלקי בהתאם לשיקול דעת
 - מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב האנליסטית הסביבתית)

ניקוד יקבע ע"י האנליסטית הסביבתית.

93. הקריטריון בוחן האם נבחנים היבטים סביבתיים במתן אשראי. שאלת מידע ללא ניקוד.

94. שאלה לבנקים בלבד – הקריטריון בוחן מה המדיניות הסביבתית ויישומה בבנק בתחום מתן האשראי, עפ"י הנושאים המפורטים:

- התקבלה החלטה בדירקטוריון

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

- נבנתה מתודולוגיה ליישום ההחלטה
- עובדי הבנק הרלוונטים קבלו הדרכה בנושא
- ההחלטה יושמה במתן אשראי לפרויקטים גדולים מאוד עם פוטנציאל להשפעות סביבתיות (מעל 200 מיליון ש"ח)
- החלטה יושמה במתן אשראי לפרויקטים גדולים (מעל 50 מיליון ש"ח)
- ההחלטה יושמה במתן אשראי לפרויקטי נדל"ן מעל 50 מיליון ש"ח
- ההחלטה יושמה במלואה בכל מתן אשראי עסקי משמעותי בבנק
- מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב

מנוקד ע"י האנליסטית סביבתית.

מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית

- 95. בעל תפקיד- ראה שאלה 63
- 96. מערכת ניהול סביבתית- ראה שאלה 64
- 97. אחוז מפעילות החברה - ראה שאלה 65
- 98. מיפוי השפעות סביבתיות - ראה שאלה 66
- 99. בחינת מודל עסקי - ראה שאלה 70
- 100. עירוב עובדים בנושאים סביבתיים- ראה שאלה 71

תת-פרק אקלים ואוויר (8 נקודות)

תוכנית רב שנתית

- 101. דיון בנושא האקלימי- ראה שאלה 73
- 102. תוכנית עבודה- ראה שאלה 74
- 103. יעדים כמותיים- ראה שאלה 75
- 104. מרכיבים בתכנית הרב-שנתית – ראה שאלה 76
 החברה תקבל את מלוא הניקוד ומידה והמרכיבים הכלולים בשאלה כלולים בתוכנית הרב שנתית כולל יעדים של צמצום שימוש באנרגיה, מעבר לאנרגיות חלופיות, צמצום צריכת דלק ונסיעות – יעדים ושנת יעד. **מנוקד ע"י האנליסטית הסביבתית.**

105. אקלים- ביצועים

- הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי האנליסטית הסביבתית, בהתבסס על הערכתה את הביצועים הסביבתיים של החברה: חלק מהניקוד יינתן על הצגת מלוא הנתונים, וחלק מהניקוד על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ינתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת)



דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

- לחברות שמשותפות השנה בדירוג מעלה בפעם הראשונה – ניתן למלא את הנתונים על הביצועים הבסיסיים והמתקדמים לגבי שנת 2011 בלבד.
- החברה מתבקשת לציין את הבסיס לחישוב הנתון היחסי.

106. כיצד נעשה החישוב – ראה שאלה 78.

107. דיווח על פליטות פחמן – ראה שאלה 79.

108. פעילות בתחום המיחזור המשרדי

הקריטריון בוחן האם יש לחברה פעילות בתחום המיחזור (איסוף נייר, בקבוקים, מיכלי חוק הפקדון, בטריות, טונרים/מחסניות דיו, קרטונים, פסולת אלקטרונית וכו').
כמו כן בוחן הקריטריון מה מספר העובדים על פיו נעשה החישוב ומבקש לציין בטבלה האם נעשה פינוי נייר ופסול אלקטרונית וסוגי פסולת אחרים. **מנוקד ע"י האנליסטית הסביבתית.**
צמצום השימוש בנייר הוא אחד ההשפעות העיקריות שנמדדות בחברה מסוג זה.

ה. פרק ממשל תאגידי (13 נקודות)

מומלץ למלא עם מזכיר החברה

פרק ממשל תאגידי הנו פרק חובה לחברות ציבוריות (ודואליות) וחברות פרטיות/ממשלתיות שהנפיקו אג"ח, והינו פרק רשות לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל.

ממשל תאגידי הוא מושג הכולל אוסף רחב של עקרונות וכללים החיוניים לניהולם הזהיר והראוי של תאגידים, בהיבטי בקרה ופיקוח, ומתייחס בעיקר לאופן שבו הדירקטוריון מתווה מדיניות ומפקח על עסקי החברה. המושג כולל את התהליכים, המבנה והמידע המשמשים להכוונה והשגחה על ניהול החברה ומקיף טווח רחב של עקרונות, בהם: שקיפות, אי תלות, נשיאה באחריות, דיווח, הגינות, ציות להוראות הדין ואחריות תאגידית-סביבתית. ממשל תאגידי תקין מהווה לפיכך את התשתית הניהולית לאחריות אינטגרטיבית על מגוון תחומיה. לצורך בניית הפרק הסתמכה הוועדה הציבורית על דו"ח גושן, ותיקונים 12 ו-16 לחוק החברות, בהיותם תוצר של העבודה המקצועית והעדכנית ביותר שנעשתה בנושא בישראל. כמו-כן, שאפה הוועדה ליצור מתאם לקריטריונים הבינלאומיים של מדדים חברתיים רלוונטיים. הפרק מבוסס על דו"ח גושן, ועוסק בנושאי הליבה של ממשל תאגידי.

להלן מסלול הניקוד בפרק:

שאלה	תוכן	ניקוד
111	עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי (שאלת סף)	שאלת סף
114	מידת העצמאות של הדירקטוריון	4.5
115	הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון – מס שאלות	1
116	ועדת הבקורת-בעלי מיומנות פיננסית	1
117	תגמול בכירים	3.5
118	ניהול סיכונים- מס שאלות	1.5
119א	מדיניות גיוון אנושי לתחומי עיסוק- ללא ניקוד	מידע
119ב	מדיניות גיוון לאוגכלוסיות שונות- ללא ניקוד	מידע
119ג	מספר נשים בדירקטוריון	1.5
120	שאלת בונוס – הצבעה באסיפות כלליות באינטרנט	0.5
סה"כ פרק ממשל תאגידי		13

הרכב ועבודת הדירקטוריון ועבודת הביקורת

111. עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי (שאלת סף)

זוהי שאלת סף, המבקשת להבטיח עמידה בהוראות החוק כתנאי לקבלת ניקוד בפרק זה – כל חברה הממלאת את הפרק נדרשת לשאלה האם מקיימת ועומדת בהוראות החוק.

113. מידת העצמאות של הדירקטוריון

על-פי המלצות וועדת גושן ותיקון 16 לחוק החברות מומלץ למנות **דירקטורים בלתי תלויים** כך שמספרם הכולל של הדירקטורים הבלתי תלויים יהא: **בחברה שאין בה בעל דבוקת שליטה** ("מניות המקנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מכלל זכויות ההצבעה באסיפה הכללית" כהגדרת המונח "דבוקת שליטה" בחוק החברות) – מעל מחצית ממספר חברי הדירקטוריון. **בחברה שיש בה בעל דבוקת שליטה** – לפחות שליש ממספר חברי הדירקטוריון.

דירקטור בלתי תלוי- דירקטור שמתקיימים לגביו תנאי כשירות למינוי דירקטור חיצוני הקבועים בסעיף 240 (ב) עד (ה) וועדת ביקורת אשרה זאת, ושאינו מכהן כדירקטור בחברה מעל 9 שנים רצופות ולעניין זה לא יראו בהפסקת כהונה שאינה עולה על שנתיים כמפסיקה את קצף הכהונה.

מנגנון הניקוד בשאלה לחברות ציבוריות:

ניקוד מלא 4.5 נקודות יינתן

- לחברה שאין בה דבוקת שליטה אם יש בה מעל שני דירקטורים בלתי תלויים המהווים מעל מחצית מכלל הדירקטוריון.
- לחברה שיש בה דבוקת שליטה אם יש בה מעל שני דירקטורים בלתי תלויים המהווים שליש ומעלה מכלל הדירקטוריון.

חצי מהניקוד יינתן

- לחברה שאין בה דבוקת שליטה - אם יש בה לכל הפחות שני דירקטורים בלתי תלויים המהווים עדיין פחות ממחצית מסך מספר חברי הדירקטוריון.
- לחברה שיש בה דבוקת שליטה – אם יש בה לכל הפחות שני דירקטורים בלתי תלויים המהווים עדיין פחות משליש מסך מספר חברי הדירקטוריון.

מנגנון הניקוד בשאלה לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל:

- **ניקוד מלא 4.5 נקודות** יינתן לחברה אם מספר הדירקטורים הבלתי תלויים מהווים שליש או יותר מכלל הדירקטוריון.
- **חצי מהניקוד** יינתן לחברה אם יש בה יותר מדירקטור בלתי תלוי אחד, קרי שני דירקטורים ומעלה המהווים פחות משליש מכלל הדירקטוריון.

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

115. הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון

- ניקוד מלא (1 נקודה)** יינתן לחברה על סימון "כן" בשתיים או שלוש סעיפים, ו- **0.5 נקודה לסעיף חיובי אחד**. חברה אשר תסמן "לא" בכל שלושת הסעיפים לא תקבל ניקוד.
- האם בתפקידי יו"ר הדירקטוריון ובתפקיד המנכ"ל מכהנים יחידים שונים שאינם קרובי משפחה (כהגדרת המונח "קרוב" בחוק החברות)?
 - האם כל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישה לפיה הם אינם כפופים למנכ"ל החברה?
 - האם יו"ר הדירקטוריון עומד בדרישה לפיה הוא אינו ממלא תפקיד אחר בתאגיד או בתאגיד בשליטתו ו/או עוסק בתפקידי ניהול בהם, לרבות השתתפות כחבר בישיבות הנהלה?

116. הרכב ועבודת ועדת הבקורת ו/או ועדת המאזן

- **ניקוד מלא (1 נקודה)** יינתן לחברה שבה יש רוב בועדת הביקורת ו/או המאזן לדירקטורים בעלי מיומנות חשבונאית ופיננסית (יותר מחצי). כהגדרתו בתקנה 1 לחוק החברות (או בתקנה בינלאומית מקובלת אחרת).
- **כמחצית מהניקוד** יינתן לחברה שבה יש יותר מדירקטור אחד בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית המהווה עדיין פחות ממחצית מסך מספר הדירקטורים בוועדה.
- חברה אשר יש בה דירקטור אחד בלבד בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית **לא תקבל ניקוד בסעיף זה**.

117. תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים

מדיניות לתגמול בכירים נקבעת ע"י דירקטוריון החברה ומגדירה מסגרת אשר על פיה יקבע תגמול הבכירים בחברה. המדיניות מתייחסת בדר"כ לדברים הבאים ונוספים: יעדים מדידים המוגדרים מראש, יעדים לטווח ארוך וטווח קצר, היחס בין תגמול לטווח ארוך וטווח קצר, תקרה לגובה התגמול, יעדי סף מינימליים, טיפול באירועים יוצאי דופן ועוד.

הקריטריון בודק האם דירקטוריון החברה קבע מדיניות תגמול בכירים, המבוססת על יעדים רב שנתיים לצורך הענקת בונוסים, ואשר על פיה נקבע תגמול הבכירים בחברה.

תשובה חיובית תזכה ב- 3.5 נקודות.

118. תהליך ניהול סיכונים

- תשובה חיובית בכל סעיף מזכה ב- 0.25 נקודה, מקסימום 1.5 נקודות לכל השאלה.**
- האם מוגדרת הזרוע בחברה אשר נושא ניהול הסיכונים נמצא תחת אחריותה?
 - האם קיים בחברה הליך מיפוי סיכונים כולל (החברה מבצעת מיפוי ועדכון מפת הסיכונים אחת לתקופה)?
 - האם נקבעה תוכנית להתמודדות עם הסיכונים כאמור (החברה מקיימת תוכנית ליישום בעקבות סקר הסיכונים שבוצע באמצעות תהליך רב שנתי)?
 - האם תוכניות העבודה נקבעות בהתחשב במיפוי זה (החברה מקיימת ישיבות הנהלה בקשר לניהול סיכונים תוך התייחסות להשלכות עסקיות/תקציביות)?
 - האם החברה מגדירה את "התיאבון לסיכון" שלה?
 - האם תוכניות העבודה של מבקר הפנים מבוססות על מיפוי הסיכונים כאמור?

119. גיוון אנושי בדירקטוריון

הכללה מייצגת של קבוצות מיעוט שונות בדירקטוריון. מגמה בולטת בניהול האחריות התאגידית בדירקטוריונים בעולם הנה חתירה לגיוון אנושי בדירקטוריון, וזאת על-מנת לאפשר ביטוי למגוון השקפות ודעות כנובע מרקע תרבותי ואתני.

א. הקריטריון בוחן האם לחברה קיימת מדיניות/כללים מנחים: לגיוון אנושי בדירקטוריון בהתאם ליכולות הנדרשות לתחומי העיסוק שלה, סיכונים וכו' (שאלת מידע ללא ניקוד)

ב. הקריטריון בוחן האם לחברה קיימת מדיניות/כללים מנחים: לגיוון אנושי בהתאם לאוכלוסיות השונות כגון: נשים, חרדים, רקע אתני וכו' (שאלת מידע ללא ניקוד).

ג. הקריטריון בוחן את אחוז הנשים החברות בדירקטוריון (יש למלא את מספר הנשים האבסולוטי, האחוז יחושב עפ"י הסעיף בו מדווח את מספר חברי הדירקטוריון). הניקוד בשאלה זו השואתי לכלל התשובות של החברות המשתתפות באותו דירוג, כאשר מספר הנקודות של כל חברה נקבע כדלקמן:

ניקוד	אחוז נשים בדירקטוריון
1.5 נקודות	חברות שציוןן בין אחוזן 80 לבין אחוזן 100
1 נקודות	חברות שציוןן בין אחוזן 60 לבין אחוזן 80
0.75 נקודה	חברות שציוןן בין אחוזן 40 לבין אחוזן 60
0.5 נקודה	חברות שציוןן בין אחוזן 20 לבין אחוזן 40
ללא ניקוד	חברות שציוןן בין אחוזן 0 לבין אחוזן 20

120. שאלת בונוס

הקריטריון בוחן האם הצבעה באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה תתאפשר גם באמצעות האינטרנט, תשובה חיובית מזכה ב- 0.5 נקודת בונוס (השלמה לניקוד מלא במידה וחסר ניקוד ל- 13 נקודות). (עפ"י תיקון 16 לחוק החברות- סעיף 48, סעיף קטן 8)

ו. פרק ניהול ודיווח חברתי סביבתי (7 נקודות)

פרק ניהול ודיווח הינו פרק חובה לכל החברות (כולל חברות פרטיות/ ממשלתיות ונסחרות בחו"ל). הפרק עוסק במחויבות הדירקטוריון לאחריות חברתית-סביבתית ובמידת מעורבותו בניהול ויישום מחויבות זו.

שאלה	תוכן	ניקוד
121	מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית סביבתית	2.5
122+123	דו"ח אחריות חברתית סביבתית של התאגיד	4.5
124	שאלת בונוס- אשרור השאלון	1
סה"כ פרק ניהול ודיווח		7 נק'

ניהול האחריות התאגידית בדירקטוריון

121. מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות תאגידית
 תחום האחריות התאגידית התפתח בשנים האחרונות לציר ניהולי המשפיע על האסטרטגיה העסקית ודורש תשומות ניהול בהתאמה.
 הקריטריון בחון כיצד החברה מבטיחה כי תחום האחריות התאגידית ישולב בהחלטות האסטרטגיות והניהול השוטף (2.5 נקודות. ניקוד מלא יינתן על מענה חיובי על 4 מתוך 7 השאלות, ניקוד חלקי- 1.5 נקודות ינתן על מענה חיובי של 2 מתוך 7. מענה חיובי על סעיף אחד יתן נקודה אחת. על מענה חיובי על 6 ומעלה ינתן בונוס של 0.5 נקודה).

- קיימת ועדת אחריות תאגידית בדירקטוריון
- קיים ממונה ייעודי לתחום (מנהל/ת אחריות תאגידית בהיקף 50% משרה לכל הפחות)
- מונה חבר הנהלה המפקח על הטיפול בתחום ומדווח להנהלה
- מונה דירקטור מדירקטוריון החברה לסיוע וקידום התחום ברמת אסטרטגיה ומדיניות כוללת. הכוונה לדירקטור שמונה ע"י יו"ר הדירקטוריון או ע"י הדירקטוריון או בכל דרך אחרת מקובלת ע"י החברה, שבין תפקידיו מוגדר גם סיוע/ ליווי של ניהול אחריות תאגידית בחברה.
- בשנה האחרונה התקיימו דיוני הנהלה בנושא (יש להדגיש כי לא מדובר בנושא הקצאת תרומות)
- בשנה האחרונה התקיימו דיוני דירקטוריון בנושא (יש להדגיש כי לא מדובר בנושא הקצאת תרומות)
- שיקולים חברתיים וסביבתיים נכללים בתהליכי קבלת החלטות על האסטרטגיה העסקית של החברה (בכיווני החלטות כגון: פיתוח והשקעות במדינות חדשות, רכישות

דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

ומיזוגים, קיצוצים ורה-ארגון, מו"פ של מוצרים ושירותים חדשים, בחינת ספקים חדשים, נותני שירות וכו').

122. דו"ח אחריות תאגידית של התאגיד

- **ניקוד מלא (נקודה וחצי)** יינתן לחברה אשר פרסמה בשנתיים האחרונות (משנת 2010) דו"ח אחריות תאגידית הזמין לציבור.
- לתשומת לבכם, **חברה אשר תספק הצהרה בכתב למייל derug@maala.org.il לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2012 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה ובסעיף 123.**
- **חברות בינלאומיות בעלות דוח אחריות תאגידית** - המדיניות היא התייחסות לפעילות המקומית בדוח העולמי. כלומר לא חייב להיות דוח מקומי אבל צריכה להיות סקירה/התייחסות ספציפית לפעילות בישראל בדוח העולמי בפורמטים השונים שלו (למשל אתר האינטרנט של החברה העולמית, לאו דווקא בדוח מודפס). לא יתקבלו דוחות מאוגדים שנותן תמונה ומספרים כלל עולמיים ללא פילוח איזורי אשר לא מאפשר למחזיק עניין מקומיים ללמוד על היבטי האחריות התאגידית באזור הספציפי.

123. האם כולל דו"ח האחריות התאגידית התייחסות לנושאים הבאים:

- ניקוד מלא (שלוש נקודות)** יינתן לחברה אשר הדו"ח שלה כולל שבעה לפחות מהנושאים שלהלן. אם הדו"ח כולל פחות משבעה נושאים, ניקוד החברה יהיה 0.42 מספר הנושאים הכלולים. **לצורך ניקוד הסעיפים העוסקים באיכות סביבה תעבור האנליסטית הסביבתית על הדוח שיוגש.**
- פעילות התאגיד בנושא יישום הקוד האתי ותוכנית האתיקה הפנימית ומול מחזיקי העניין השונים.
 - פעילות התאגיד להבטחת סביבת עבודה הוגנת ומתקדמת ושמירה על זכויות אדם, כולל הגדרת יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.
 - פעילות התאגיד בנושא מעורבות בקהילה – לרבות ניהול מדיניות התרומות תוך הקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין, הגדרת יעדים כמותיים בתחום ולוחות זמנים להשגתם.
 - שימוש בכללים מקובלים לכתיבת הדו"ח – לרבות מסגרות דיווח מקובלות כגון ה-GRI/G3.
 - מחויבות לעקרון של פיתוח בר-קיימא - פיתוח היכולת להתקיים לאורך זמן רב מבלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה. בסעיף זה יינתן ניקוד לפי הערכת האנליסטית הסביבתית.
 - מחויבות לשיפור רב-שנתי (לאורך זמן) של הביצועים החברתיים והסביבתיים
 - פעילות התאגיד בנושא איכות סביבה – לרבות צמצום השפעות סביבתיות שליליות והגדלת השפעות סביבתיות חיוביות, הגדרת יעדים כמותיים בתחום ולוחות זמנים להשגתם. בסעיף זה יינתן ניקוד לפי הערכת האנליסטית הסביבתית.

124. שאלת בונוס: הקריטריון בודק האם לאחר מילוי השאלון ע"י גורם מוסמך בחברה נערכה בקרה

חינונית לבקרה ואשרור השאלון (ע"י יועץ אחריות תאגידית/רוא"ח/ יועץ משפטי וכו') לפני



דירוג מעלה 2012 – מסמך קריטריונים – כלי עזר למילוי השאלון

הגשה לחתימת מנכ"ל. הרציונל הוא שלגוף חיצוני תהיה הסתכלות חיצונית, הוא מעלה נקודות שלא חשבו עליהם בארגון. גוף חיצוני עבר ובדק את השאלון. **תשובה חיובית מזכה בחצי נקודה.**

בהצלחה במילוי השאלון!

לכל שאלה או הבהרה

מוקד דירוג מעלה יפעל בחודשים 1-5/2012 בטלפון 03-6482579 ובמייל derug@maala.org.il