

להלן הנוסח המלא של שאלון דירוג 2009. נוסח זה הנו כלי עזר למילוי השאלון האלקטרוני. אין לשלוח אותו והוא לא ייחשב כאילו החברה השתתפה בדירוג.

שאלון דירוג מעלה 2009 (בהתייחס לנתוני שנת 2008)

הקדמה

בורך הצטרפותך לתהליך דירוג מעלה. השאלון המובא להלן מהווה את המפתח לדירוג חברתך והכללתה ברשימת החברות האחראיות חברתית בישראל.

דירוג מעלה לאחריות חברתית 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. בשנה שעברה (2008) התווסף לדירוג פרק ממשל תאגידי, כפרק חובה לחברות ציבוריות ופרק רשות לחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל.

תנאי הסף לדירוג

בדירוג מעלה 2009 ייכללו חברות העונות על אחד לפחות מהתנאים הבאים:

- חברות אשר נסחרו במדד ת"א-100 של הבורסה לני"ע בתל אביב בין התאריכים 01.01.2008 - 01.01.2009
- חברות המדורגות בדירוג Dun's 100 של Dun & Bradstreet (<http://duns100.dunadb.co.il>) לשנת 2007 בישראל לפי הקטגוריות הבאות:
 - קבוצות בנקאיות וקבוצות החזקה והשקעה בעלות הון עצמי גבוה מ-400 מליון ₪
 - חברות תעשייה, מסחר ושירותים בעלות מחזור מכירות שנתי גבוה מ-400 מליון ₪
 - בנקים מסחריים בעלי הון עצמי גבוה מ-400 מליון ₪
 - חברות ביטוח בעלות הכנסות גבוהות מ-400 מליון ₪
 - בתי השקעות בעלי סך תיק השקעות גבוה מ-3000 מליון ₪
 - חברות בניה, נדל"ן, הנדסה ותכנון בעלות הכנסות גבוהות מ-400 מליון ₪

- חברות המצהירות לצורך השתתפות בדירוג כי מחזור המכירות או ההון העצמי שלהן ב-2007 בישראל היה גבוה מ-400 מיליון ש"ח
- חברות אשר השתתפו בדירוג מעלה 2008

מדד מעלה

20 החברות המובילות **בדירוג מעלה** אשר עומדות בתנאי הסף של מדד ת"א 100 מרכיבות את **מדד מעלה**: השיעור המינימלי של החזקות הציבור לחברות במדד הוא 25%, והשווי המינימלי של החזקות הציבור הוא 150 מיליון ש"ח. בנוסף, המניות חייבות להימנות על 200 המניות הסחירות ביותר בבורסה. המדד הושק בפברואר 2005, ומתעדכן מאז כל שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

כיום נסחרים בבורסה שני מכשירים פיננסיים על בסיס המדד:

- תעודת סל "קסם מעלה"
- קרן נאמנות פסגות (פ*) מעלה

שותפים לתהליך

להכנת הדירוג והמדד 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 **Standard & Poor's Maalot** המתפעלת את הדירוג וארגון **מעלה** אשר יזם גם את **'מדד מעלה לאחריות חברתית'** יחד עם **הבורסה לניירות ערך בת"א**.

הקריטריונים לדירוג, משקפים את תפיסת מעלה, כי אחריות חברתית היא ניהול מהלך העסקים של הפירמה מתוך אחריות חברתית כוללת כלפי העובדים, הספקים, הלקוחות, הקהילה והסביבה ולא רק מתן תרומות. תחום האחריות החברתית של עסקים תופס מקום מרכזי בעולם והתפתחות התחום הביאה לגידול עצום בהשקעות המנוהלות על פי קריטריונים אתיים, חברתיים וסביבתיים. **הקריטריונים** מפורטים **במסמך הקריטריונים לדירוג מעלה** המופיע באתר, שהנו מסמך מלווה לשאלון אשר כולל את ההגדרות מפורטות למושגים המופיעים בשאלון, וכן את מנגנוני חישוב הניקוד ומסלולי הניקוד השונים.

הועדה הציבורית הוקמה על מנת לעדכן ולפתח את הקריטריונים העומדים בבסיס מדד מעלה, להתאימם להתפתחות תחום האחריות החברתית של עסקים בישראל ולהביאם לרמת הקריטריונים המקובלים בעולם. בוועדה אנשי ציבור בעלי ידע מקצועי רלבנטי בתחומים עסקיים וחברתיים מגוונים. על מנת לסייע לפיתוח קריטריונים רלבנטיים למשק הישראלי, הוזמנו לוועדה לאחר דירוג 2008 מנכ"לים ומנהלים בכירים מהחברות בדירוג פלטינה. ההזמנה מתחדשת מדי שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

חברי הוועדה הציבורית לעדכון דירוג ומדד מעלה 2009 (לפי סדר הא"ב):

יו"ר הוועדה הציבורית - רועי ורמוס, מנכ"ל פסגות
ד"ר עלי בוקשפן – יו"ר וועדת המשנה לאתיקה בעסקים וממשל תאגידי (המרכז הבינתחומי הרצליה, ביה"ס למשפטים)
יעקב בורק (מייסד אוורגרין, יו"ר יוצא של הוועדה)
ד"ר מיכל גל (אוניברסיטת חיפה, הפקולטה למשפטים)
ד"ר מיקי הרן (הקריה האקדמית קרית אנו, לשעבר מנכ"ל המשרד להגנת הסביבה)
אבי זאבי (מנהל שותף כרמל ונצ'רס)
אהובה ינאי - יו"ר וועדת המשנה למעורבות בקהילה (מנכ"ל מתן)
פרופ' אסא כשר (אוניברסיטת תל אביב)
פרופ' בני לאוטרבך (הפקולטה למנהל עסקים, אוניברסיטת בר-אילן)
עו"ד ארנה לין - יו"ר וועדת המשנה לנושא סביבת עבודה וזכויות אדם
רון מלניק (שותף בכיר, Wanaka Capital Partners)
שרי נוריאל (מנכ"ל ציונות 2000)
עו"ד אורי סלונים (לשעבר נשיא וריאטי העולמי)
אבינועם ערמוני (יו"ר דירקטוריון החברה למתנ"סים)
ארני פטרושקה (יזם היי-טק)
ד"ר רות פלאטו-שנער (ראש המרכז לדיני בנקאות ומרצה בכירה, המכללה האקדמית נתניה)
ד"ר אורן פרז (אוניברסיטת בר-אילן)
נגה קינן (יו"ר איגוד ה-CFO's הישראלי)
ניר קנטור (מנהל איגוד כימיה פרמצבטיקה ואיכות סביבה בהתאחדות התעשיינים)
משה רונן (לשעבר מנכ"ל דפי זהב)
יהודה שגב (מנכ"ל התאחדות התעשיינים)
גליה שגיא (מנכ"ל שבי"ל - שקיפות בינלאומית).
השופט בדימוס שלמה שוהם (לשעבר נציב הדורות הבאים, כנסת ישראל)
אלונה שפר-קארו – יו"ר וועדת המשנה לאיכות סביבה (מנכ"ל חיים וסביבה)

שותפים לוועדה לשנת 2009 – נציגי החברות המובילות בדירוג 2008

דוד אבנר (מנכ"ל פרטנר תקשורת)
מיכאל אבנר (סמנכ"ל בכיר ויועץ משפטי ראשי, שטראוס גרופ)
אלה אלקלעי (סמנכ"ל פיתוח עסקי, אי.בי.אי בית השקעות)
רן בוקשפן (מנכ"ל ברן)
ליאור בן ארצי (מנכ"ל מי עדן)
רונית בן-בסט (סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל, סלקום)

דוד ברלב (ראש מערך משאבי אנוש, בנק לאומי)
אמנון גדעון (סמנכ"ל משאבי אנוש, בנק דיסקונט)
יהודה פורת (סגן נשיא למשאבי אנוש, מוטורולה ישראל)
מקסין פסברג (סגנית נשיא אינטל העולמית ומנכ"ל אינטל ישראל)
דורון קלאוזנר (מנהל החטיבה למשאבי אנוש, בנק הפועלים)
גזי קפלן (מנכ"ל אסם)
מוטי קרן (יו"ר ומנכ"ל יוניליוור ישראל)

שותפים לדירוג מעלה:

רונית הראל בן-זאב (סמנכ"לית בכירה ומנהלת המחלקה הכלכלית, הבורסה לניירות ערך)
דורית סלינגר (מנכ"ל S&P Maalot)
ארנסט אנד יאנג ישראל - בקרה
מקינזי ישראל – מודל חישובי

הועדה הציבורית ממשיכה את עבודתה תוך בחינת הקריטריונים והצורך לעדכנם בהתאם לתמורות השוק, החברה והסביבה בישראל ובעולם.

לוח הזמנים לדירוג 2009

לנוחותכם, להלן לוח הזמנים:

יום א', 04.01.2009 – פתיחת השאלון המקוון, שליחת מכתבי הזמנה לחברות
יום ב', 26.01.2009 – מפגש הדרכה לחברות הממלאות את השאלון השנה
יום ה', 23.04.2009 – מועד אחרון להגשת השאלון המקוון; לתשומת לבכם, עפ"י הנחיית חברת Ernst & Young ישראל, המבקרת את תהליך הדירוג, **הערות או בקשות כלשהן בנוגע לשאלון הדירוג אשר יוגשו לאחר המועד האחרון להגשת השאלון, קרי לאחר 23.04.2009, יקבלו מענה רק בדירוג 2010.**
יום ד', 10.06.2009 – מועד חשיפת דירוג 2009 בבורסה לניירות ערך בתל אביב

תמצית הניקוד

סך הניקוד מחולק בין חמשת הנושאים שבדירוג. הניקוד בחלק מהקריטריונים משתנה, לפי מידת העניין, בהתאם לגודל החברה, תחום עיסוקה, רווחיה או ביצועי החברה ביחס לכלל החברות המשתתפות בדירוג. להלן תמצית של חלוקת הניקוד לקריטריונים השונים עבור חברה **ציבורית**. תמצית זו אינה כוללת אפשרויות ניקוד שונות כאמור ונועדה לנוחות הקורא בלבד, **הניקוד הקובע מפורט במסמך הקריטריונים לדירוג מעלה** המופיע באתר:

ממשל תאגידי	איכות הסביבה	מעורבות בקהילה	זכויות אדם וסביבת עבודה	אתיקה בעסקים
עמידה בהוראות החוק	מדיניות (2.5 נקודות)	תרומה (13 נקודות)	זכויות אדם (שאלת 50)	קוד אתי (9 נקודות)
הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת (10 נקודות)	ניהול, יישום והטמעה (7.5 נקודות)	מדיניות השקעה חברתית כתובה (4 נקודות)	סביבת עבודה הוגנת (12 נקודות)	תכנית אתיקה (12 נקודות)
ניהול האחריות החברתית סביבתית בדירקטוריון (5 נקודות)	ביצועים סביבתיים (10 נקודות)	התנדבות עובדים (4 נקודות)	סביבת עבודה מתקדמת (9 נקודות)	
	שקיפות ודיווח (2 נקודות)			
15 נקודות	22 נקודות	21 נקודות	21 נקודות	21 נקודות

חברה פרטית, ממשלתית או נסחרת בחו"ל שבחרה לא למלא את פרק ממשל תאגידי, תנוקד לפי 25 נק' לכל אחד מארבעת הפרקים הישנים – ראה פירוט במסמך הקריטריונים המופיע באתר.

מה מהשאלון יפורסם לציבור

שאלון זה נועד לאפשר לנו לדרג את רמת האחריות החברתית של חברתכם ביחס לחברות הגדולות בישראל. הדירוג אשר יפורסם לציבור יכלול ציון מקודד בחמשת פרקי הדירוג ובנוסף, את תמצית חוות דעת אנליסטית סביבתית בדבר ביצועים סביבתיים ודיווח סביבתי. יתר הנתונים הכלולים בתשובותיכם לשאלון זה יישארו חסויים ולא יפורסמו. תוצאות דירוג 2009 יוצגו בשתי קטגוריות נפרדות – חברות ציבוריות וחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל, ולפי שלוש קבוצות ציונים:

- "פלטינה" (עשיריה ראשונה בחברות ציבוריות, חמישיה ראשונה בחברות פרטיות ממשלתיות ונסחרות בחו"ל)

• "זהב" (עשיריה שניה בחברות ציבוריות, חמישיה שניה בחברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל)

• "כסף" (שאר החברות - בשתי הקטגוריות)

חברת דירוג מעלה 2009 תציג את טבלת הדירוג הכוללת, פילוחים שונים המציגים את החברות המובילות בתחומים השונים, ופרטים על כל חברה כפי שאלה יועברו על ידי החברה.

לכל שאלה או הבהרה - מוקד דירוג מעלה פעיל בחודשים ינואר-אפריל 2009 בטלפון

03-7539704 או 03-7539738 ובמייל Maala1@maalot.co.il או

Maala2@maalot.co.il

השאלות המסומנות ב (*) הן שאלות חובה

פרטי החברה ואיש/ת קשר שאלת חובה – לא ניתן להמשיך בשאלון ללא מילוי של: שם החברה, שם איש הקשר, טלפון אחד לפחות, מספר עובדים

שם החברה _____

מספר עובדי החברה (בארץ בלבד, לא כולל עובדי קבלן) _____

איש/אשת קשר בנוגע להבהרות (אם תידרשנה) לגבי שאלון זה:

שם: _____

טלפון (נא להקליד תשע ספרות ללא רווחים): _____

טלפון נייד (נא להקליד עשר ספרות ללא רווחים): _____

דוא"ל: _____

לתשומת לבכם: מנכ"ל החברה נדרש/ת לאשר את נכונות הנתונים אשר יוגשו בשאלון

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

תוכן העניינים

7	א. אתיקה בעסקים (21 נקודות מסך הניקוד)
10	ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (21 נקודות מסך הניקוד)
16	ג. מעורבות בקהילה (21 נקודות מסך הניקוד)
20	ד. איכות סביבה (22 נקודות מסך הניקוד)
30	ה. ממשל תאגידי (15 נקודות מסך הניקוד)

א. אתיקה בעסקים (21 נקודות מסך הניקוד)

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 החברתית הכוללת מתייחס תחום האתיקה בעסקים לחוק כסטנדרט מינימאלי בלבד בעוד החברה פועלת מרצונה בנושאים בעלי השלכות חברתיות, כשהיא מיישמת נורמות מתקדמות של אחריות חברתית. 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. לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג.

1. קוד אתי (9 נקודות)

1.א. **קוד אתי** הנו מסמך שיטתי המציג ערכים וסטנדרטים או כללי אתיקה מחייבים ומסביר אותם, בין השאר, על יסוד התכונות המכוננות של החברה וערכי הדמוקרטיה. **האם לחברה יש קוד אתי כתוב** אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה?
□ כן (2 נקודות)
□ לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף ב' – זכויות אדם וסביבת עבודה)

לתשומת לבכם, חברות אשר אינן עומדות בדרישות המופיעות בסעיף 1.א ו/או 1.ב. לעיל בדירוג 2009, 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:
א. התחייבות להשלמת תהליך כתיבת הקוד עד לסוף שנת 2009.
ב. פירוט של שלבי התהליך שנעשו ושל השלבים שיש להשלים.
ג. פירוט לגבי מעורבות ההנהלה הבכירה בתהליך, ופירוט לגבי שיתוף כלל העובדים בתהליך.
[כתובת: S&P Maalot (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506]

1.ב.1 **האם הקוד האתי כולל התייחסות** לפחות לשני שלישי מהנושאים הרלבנטיים באופן מהותי לחברה אותם יש לבחור מהרשימה הבאה (לדוגמא – אם רק שלושה

מהנושאים רלבנטיים מהותית לחברה, האם הקוד האתי כולל התייחסות לשניים מהם?):

• ערכים של: אחריות, אמון, יושר, מקצועיות, ושמירה על כבוד האדם, חיו ובריאותו.

- מערכות היחסים עם עובדי החברה.
- מערכות היחסים עם לקוחות החברה.
- שקיפות ואתיקה בפרסומי החברה.
- מערכות היחסים עם נושי החברה.
- מערכות היחסים עם ספקי החברה.

□ כן (5 נקודות - עמידה בסעיף זה מהווה תנאי סף לקבלת ניקוד בתחום האתיקה כולו)
□ לא

2.ב.1 שקיפות הקוד האתי למחזיקי עניין - האם הקוד האתי פתוח לעיון הציבור? למשל באתר האינטרנט או בדוחות הציבוריים של החברה

□ כן (2 נקודות)
□ לא

2. תכנית אתיקה אפקטיבית פנימית (12 נקודות)

2. תכנית אתיקה אפקטיבית פנימית הנה תכנית להטמעת הקוד האתי וכללי אתיקה, שעוצבה, יושמה ועודכנה בצורה סבירה על ידי החברה – בהתאם לאופייה, לגודלה ולתחומי פעילותה – באופן שיש בו גם לעודד את העלאת רמת השמירה על החוק. האם לחברה יש תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית? (חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה רק אם יש לה קוד אתי – סעיף 1.א)

□ כן

□ לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף ב' – זכויות אדם וסביבת עבודה)

אם כן – סמנלי ליד המרכיבים הבאים האם הם חלק מתוכנית האתיקה האפקטיבית הפנימית:

תוכן	האם קיים? (ניקוד)
2.א. האם יש בחברה ממונה מדרג בכיר , אשר עליו מוטלת האחריות המעשית הכוללת והיומיומית ליישום של הקוד האתי, להטמעתו, לאכיפתו, לבקרה עליו, ולדיווח לדירקטוריון על מידת האפקטיביות של תוכנית האתיקה הפנימית?	<input type="checkbox"/> כן - הממונה מדווח ישירות למנכ"ל (נקודה אחת) <input type="checkbox"/> כן - קיים ממונה, הוא אינו מדווח ישירות למנכ"ל (חצי נקודה) <input type="checkbox"/> לא
2.ב. האם קיים בחברה נוהל כתוב המחייב בחינת רמת האתיקה האישית של עובדים (הרמה בה העובדים פועלים ללא דופי ובעקביות על-פי תוכנית האתיקה הפנימית) במינוי למשרות מובילות שיש עמן סמכות מהותית ובעת האצלת שיקול דעת בעניינים משמעותיים.	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ג. האם קיימת בחברה תוכנית הדרכה המבטיחה הטמעה אפקטיבית, מתמדת ומשמעותית של הקוד האתי ושל תוכנית האתיקה, בקרב כל הפועלים מטעם החברה ובאופן שהעובדים והמנהלים בכל הדרגים יבינו את השלכות התוכנית על עבודתם היומיומית?	<input type="checkbox"/> כן (2 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ד. האם תוכנית ההדרכה מבוצעת בפועל במלואה?	<input type="checkbox"/> כן (2 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ה. האם קיים בחברה ניהול או מנגנון המבטיח סודיות, המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית לרבות בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ו. האם קיימת בחברה מדיניות מנוסחת המעודדת התנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה, לרבות התחשבות ברמת האתיקה האישית של עובדים בעת מתן הערכה ומשוב ואזכור חיובי בתקשורת הפנימית של הארגון?	<input type="checkbox"/> כן (1 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ז. האם קיים בחברה מנגנון הפועל להעצמה של ההתנהגות הראויה מתוך הזדהות עם ערכי הארגון ואשר מבטיח נקיטת אמצעים סבירים וידועים מראש לאחר גילוי פעילות בלתי אתית , לרבות בלתי חוקית, והכולל: אמצעים לתיקון המעוות, אמצעים לתגובה ראויה לאותה פעילות ואמצעים לשם מניעת פעילויות דומות בעתיד, לרבות על ידי נקיטת אמצעי משמעת, פרסום נסיבות המקרה וביצוע שינויים, ככל שאלה נדרשים, בתוכנית האתיקה הפנימית?	<input type="checkbox"/> כן (2 נק') <input type="checkbox"/> לא
2.ח. האם התקיימה בשנתיים האחרונות בדיקה, אשר ממצאה מתועדים בחברה, של אפקטיביות תוכנית האתיקה והסיכונים להפרת הקוד האתי/החוק - הן מצד החברה והפועלים מטעמה והן על ידי בעלי השליטה בחברה בפעולותיהם הקשורות לה?	<input type="checkbox"/> כן (2 נק') <input type="checkbox"/> לא

ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (21 נקודות מסך הניקוד)

בפרק זה אוחדו שני תחומים הקשורים זה בזה: זכויות אדם וסביבת עבודה. פרק זה עודכן בשנת 2008 בהתאם לניתוח ההזדמנויות והאתגרים העדכניים המאפיינים את התחום במגזר העסקי בישראל. השנה עובתה השאלה בנושא העברת משוב לעובדים, כאינדיקטור ראשוני לסוגית פיתוח ההון האנושי. לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג המופיע באתר.

3. זכויות אדם (שאלת סף)

ניהול תחום זכויות האדם מבטיח כי החברה נמנעת מדעות קדומות ומכל מעורבות בהפרת זכויות אדם והפליה על רקע בלתי ענייני 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 לקוחות, ספקים, הקהילה בה החברה פועלת וכלל הציבור המושפע מפעילות החברה.

3. **בחוק יסוד:** 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.

האם החברה מקיימת את חוקי היסוד הללו?

כן (שאלת סף לפרק)

לא

4. סביבת עבודה הוגנת (12 נקודות)

א.4 האם כל העובדים שהחלו לעבוד בחברה בשנת 2008 קיבלו הודעה בכתב על תנאי עבודתם כמתחייב מהחוק?
 כן (נקודה אחת)
 לא

ב.4 האם החברה מתקנת וממנה בפועל ממונה על בטיחות בעבודה (במשרה מלאה או חלקית) והאם קיימים בחברה נאמני בטיחות כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד-1954?
 כן (נקודה אחת)
 לא

ג.4 בסעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 נקבע:
"לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".
בחוקים אחרים ובפסיקה של בתי הדין לעבודה מופיעים גם מושגים כמו "נציגות נבחרת של עובדים" או "ועד פעולה".
האם קיימת בחברה, או האם החברה תאפשר את קיומה של התארגנות עובדים? (למשל: ועד עובדים, השתייכות לארגון עובדים כמו ההסתדרות הכללית, נציגות נבחרת של עובדים וכיו"ב)?
 כן – קיימת התארגנות עובדים בחברה (שתי נקודות)
 כן - לא קיימת התארגנות עובדים בחברה אך החברה תאפשר את קיומה (שתי נקודות)
 לא

ד.4 האם החברה מקיימת את הנהלים הבאים למניעת הטרדה מינית (שתי נקודות על תשובה חיובית בלפחות שלושה מתוך ארבעת הסעיפים שלהלן, נקודה אחת על תשובה חיובית בלפחות סעיף אחד):
ד.4.1 האם קיים בחברה תקנון על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 אשר הועבר לידיעת כל העובדים?
 כן

□ לא

הסעיפים שלהלן לקוחים מתוך התקנון לדוגמה אשר פורסם בצמוד לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998

ד.ד.2.4 האם קיים ממונה אחד לפחות לנושא הטרדה מינית במקום העבודה, המתאים למילוי התפקיד מבחינת כישוריו, נסיונו ומעמדו המקצועיים?

□ כן

□ לא

ד.ד.3.4 האם הממונה לנושא עבר הכשרה מקצועית לשם מילוי לתפקידו? כגון: השתתפות בהרצאה של מומחה בתחום, הכשרה מקצועית ייעודית לנושא של גורמים מומחים בתחום וכו'

□ כן

□ לא

ד.ד.4.4 האם במשך השנתיים האחרונות השתתפו כל העובדים בפעולות הדרכה או הסברה מטעם המעביד בדבר איסור הטרדה מינית ומניעתה?

□ כן

□ לא

4.ה בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה קיימים "חוקי מגן" שקובעים תנאי סף לגבי זכויות יסוד של העובד. כאלה למשל הם החוקים הבאים:

- חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט – 1949
- חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951
- חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951
- חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.
- חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.
- חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.
- חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987
- חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988
- חוק עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים), התשנ"א - 1991
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998

- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001
- האם ניתנו בשנת 2008 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן?
- לא - לא קוימו הליכים משפטיים ולא ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה (שתי נקודות)
- לא - קוימו הליכים משפטיים אולם לא ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה (שתי נקודות)
- כן - יש לציין את מספר פסקי הדין כאמור _____ (מקסימום שתי נקודות, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג)

1.4 כיום מקובל בעולם לכלול בתוך פרקטיקות של סביבת עבודה גם את אחריות העסק על שמירת נורמות של העסקה הוגנת בתוך שרשרת האספקה שלו, ובפרט הקפדה על תנאי העבודה של עובדי קבלן. השאלות שלהלן בודקות סוגיות הקשורות לעבודה עם קבלני משנה וספקים.

1.1.4 האם התבצעה בחברה בשנתיים האחרונות בדיקה המוודאת כי כל קבלני המשנה של החברה, לרבות קבלני כח אדם, מקפידים על עמידה בחוקי העבודה? הכוונה היא לבדיקות פרואקטיביות כגון: מעבר רו"ח על תלושי שכר של עובדי הקבלן, סקירה משפטית או מתן חו"ד משפטית של עמידת הקבלן בחוקי עבודה וכדו'. (שלוש נקודות)

כן

לא

2.1.4 איזה אחוז מבין עובדי הקבלן המקצועיים שהועסקו בשנת 2007, עברו להיות עובדי חברה מן המניין בשנת 2008? (עובדי קבלן מקצועיים הנם עובדים אשר הועסקו בשנת 2007 כעובדי קבלן במשרות מקצועיות שבהן מועסקים גם עובדי החברה מן המניין, לדוגמא: מזכירות, ניהול חשבונות, מוקדנות ומשרות מקצועיות אחרות).

_____% (שאלת מידע, ללא ניקוד)

לא רלבנטי

5. סביבת עבודה מתקדמת (9 נקודות)

א.5 מהו אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה? (לדוגמא, בחברה בת 100 עובדים שבה עשרת המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר הנם שבעה גברים ושלוש נשים, הנתון המבוקש הנו 30%) _____ % (מקסימום שתי נקודות, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

1.ב.5 האם עידוד גיוס עובדים ממגזרי מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו "יהודי") נכלל במדיניות הגיוס של החברה? לדוגמא - האם החברה מפרסמת מודעות דרושים לקליטת עובדים תוך ציון אפשרות עידודם או קליטתם של עובדים ממגזרי מיעוטים לתפקידים המוצעים, לרבות ביצוע ההתאמות הנדרשות כגון קביעת יום מנוחה עפ"י דתו של האדם?
 כן (נקודה אחת)
 לא

2.ב.5 חברות רבות בעולם מנהלות כיום רישום של השיוך האתני של עובדיהן, על מנת לאפשר מתן מענה אינדיבידואלי (חגים, מועדים מיוחדים וכו'). במרבית המקרים ממלא העובד באופן וולונטרי את הפרטים הרלבנטיים בטופס הקבלה לעבודה (עפ"י הגיון דומה מנהל גם רישום מדויק של עובדים עם מגבלות). מהו האחוז הידוע של עובדי החברה בארץ אשר הנם בני מיעוטים? (במידה ולא ידוע מספר מדויק ניתן לציין מספר משוער)
 _____ (מקסימום נקודה אחת, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג)

ג.5 בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 נקבעו זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. החוק מעגן את זכותם של אנשים עם מוגבלות להשתתף באופן שוויוני בחברה וקובע איסור הפלייה, קידום שוויון הזדמנויות באמצעות ביצוע נגישות והתאמות, העדפה מתקנת וייצוג הולם. החוק נותן מענה לצרכיהם המיוחדים כך שיוכלו לחיות את חייהם בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד. "מוגבלות" הוגדרה בחוק כלקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית קבועה או זמנית שבעטיה מוגבל תפקודו של אדם באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

1.ג.5 האם עידוד גיוס עובדים עם מוגבלויות נכלל במדיניות הגיוס של החברה? לדוגמא - האם החברה מפרסמת מודעות דרושים לקליטת עובדים תוך ציון

אפשרות עידודם או נכונות לקליטתם של עובדים עם מוגבלויות לתפקידים המוצעים, לרבות ביצוע התאמות נגישות נדרשות?

כן (נקודה אחת)

לא

2.ג.5. מהו האחוז הידוע של עובדים עם מוגבלות מבין עובדי החברה בארץ? לדוגמא: כמה מעובדי החברה הצהירו ו/או ביקשו סיוע על רקע מוגבלות (במידה ולא ידוע מספר מדויק ניתן לציין מספר משוער)?

_____ (מקסימום חצי נקודה, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

3.ג.5. 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. **האם קיים בחברה רכז נגישות או נאמן לנושא** האחראי על קידום נגישות אתרי החברה, השירות והמוצרים לעובדים ולצרכנים עם מוגבלות - כמשתמע מסעיף זה?

כן (חצי נקודה)

לא

5.ד. האם החברה ביצעה בשנתיים האחרונות **סקר שביעות רצון עובדים כתוב** אשר תוצאותיו פורסמו לכלל העובדים?

כן (שתי נקודות)

לא

5.ה.1 כמה מעובדי החברה קבלו **הערכה אישית ו/או משוב** על ביצועיהם לפחות פעם אחת בשנת 2008?

_____ (מקסימום נקודה אחת, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

5.ה.2 כמה מעובדי החברה קיבלו את המשוב **בשיחה/פגישה אישית** עם הממונה הישיר או בכיר ממנו?

_____ (מקסימום נקודה אחת, ניקוד ביחס לשאר חברות הדירוג).

ג. מעורבות בקהילה (21 נקודות מסך הניקוד)

אחריות חברתית 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/מכירות.

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. בחברות ממשלתיות, אשר אינן רשאיות לתרום על-פי חוק, יועבר הניקוד מסעיף התרומה לפרק סביבת עבודה וזכויות אדם. לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה (במסלול לחברות ציבוריות מרוויחות בלבד). טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג המופיע האתר.

6. תרומה (13 נקודות)

6.א.1. האם החברה היא חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בתל אביב?

כן

לא (על בחירה בתשובה זו השאלון קופץ לשאלה 6.א.3.)

6.א.2. מהו הרווח לפני מס כפי שמופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה

לשנת 2008 (בש"ח)

_____ (מכאן השאלון קופץ לשאלה 6.ב.)

6.א.3. האם החברה היא חברה פרטית, נסחרת בחו"ל או חברה ממשלתית?

חברה פרטית

חברה הנסחרת בחו"ל

חברה ממשלתית (על בחירה בתשובה זו השאלון קופץ לשאלה 7)

6.ב. מהו הסכום שהחברה תרמה בשנת 2008, לפי הפירוט שלהלן

1.ב.6 תרומה כספית בש"ח (העברת כסף או שווה כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות, כפי שמופיעה בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנת 2008) _____ ₪

2.ב.6 תרומה בשווה כסף בש"ח (לרבות תרומה של מוצרים, שירותים או נכסים אשר מגובה דוחות הכספיים לשנת 2008, כולל עלות התנדבות עובדים - יש לפרט את מהות התרומה ואופן החישוב) _____ ₪
פירוט מהות התרומה

3.ב.6 הסעיף בדוח הרווח וההפסד בו כלולה התרומה

ג.6. מהו מחזור המכירות כפי שמופיע בדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנת 2008 בש"ח
_____ ₪

לתשומת לבכם, חברות פרטיות וחברות הנסחרות בחו"ל הנמנעות מחשיפת נתוני המחזור, מתבקשות לשלוח למוקד דירוג מעלה (Maala1@maalot.co.il - עבור יעל סלבין) עד ל-23 באפריל 2008 בקשה לשימוש בנתון המחזור של החברה המופיע בדירוג Dun's 100 של Dun&Bradstreet, וזאת לצורך חישוב התרומה היחסית. אם לא תשלח בקשה לא יתאפשר מתן ניקוד בסעיף זה.

7. מדיניות השקעה חברתית כתובה (4 נקודות)

7.א. **מדיניות השקעה חברתית** הנה מסמך מדיניות כתוב, המאושר על ידי הדירקטוריון, המהווה בסיס לתוכנית עבודה, אשר מגדיר את תחומי ההשקעה החברתית של החברה ונושאים, את המשאבים המוקדשים לנושא והמדיניות לקביעתם, את הזיקה בין ההשקעה החברתית לפעילות העסקית של החברה, את השותפים החברתיים למימוש המדיניות, את היעדים והמדדים להצלחה ואת נהלי ההקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין. מדיניות מוגדרת היא בסיס לניהול ההשקעה החברתית.
האם לחברה יש מדיניות השקעה חברתית המהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה?

כן (1 נקודות)

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 8)

7.ב. האם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדו"חות הציבוריים ו/או באתר האינטרנט של החברה?

- כן – בדו"חות הציבוריים ו/או באתר האינטרנט (1 נקודות)
 לא

7.ג. כיצד ניתן לעיין במדיניות ההשקעה החברתית? (ללא ניקוד)

- באינטרנט, בכתובת הבאה: _____
 הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] ויגיע אליכם לא יאוחר ממועד הגשת השאלון.

7.ד. האם מדיניות ההשקעה החברתית כוללת בחינה רב-שנתית של אפקטיביות התרומה/פרויקט, לרבות הבחנה בין **תשומות** (משאבים ישירים שהחברה מקצה לפרויקט, לרבות כסף, זמן וציוד), **תפוקות** (התוצאות הישירות והמיידיות של הפרויקט, למשל - מספר הילדים שקיבלו מחשב במסגרת הפרויקט) **והשפעות ארוכות טווח** (למשל – שיפור ארוך טווח בציונים בבית הספר בו נערך הפרויקט)?

- כן (1 נקודות)
 לא

7.ה. האם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים?

- כן (1 נקודות)
 לא

8. התנדבות עובדים (4 נקודות)

8.א. התנדבות עובדים מוגדרת כפעילות שאינה מלווה בתמורה כספית אשר:

- נערכת לצורך קידום מטרת חברתית או סביבתית.
 - מתבצעת מחוץ למתקני החברה או מבוצעת במתקני החברה וכוללת גורמים חברתיים או סביבתיים החיצוניים לחברה.
 - מרוכזת ומנוהלת על ידי החברה.
 - מבוצעת על ידי עובדי החברה.
- יובהר כי התנדבות עובדים המבוצעת במהלך שעות העבודה ועל חשבון המעביד תיחשב כפעילות שאינה מלווה בתמורה כספית.

האם קיימת בחברה התנדבות עובדים (בישראל בלבד)?

- כן

□ לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף ד' – איכות הסביבה)

8.ב. **מספר המתנדבים** - כמה מעובדי החברה בארץ לקחו חלק בפעילות התנדבות

העובדים בישראל בשנת 2008?

_____ (2 נקודות, ספי הניקוד בהתאם למספר העובדים בחברה כפי שהוזן

בתחילת השאלון)

8.ג. **ממוצע שעות ההתנדבות לעובד בארץ לשנה**

8.ג.1. האם התנדבות העובדים בחברה היא התנדבות **קבועה** (התנדבות עובדים

המתבצעת במסגרת קבועה לפחות 5 פעמים בשנה) או **חד פעמית** (התנדבות

עובדים שאינה קבועה)?

□ קבועה

□ חד פעמית

8.ג.2. **ממוצע שעות ההתנדבות לעובד בפירמה** – אנא חשבו לפי סך שעות

ההתנדבות בשנה של כלל העובדים המתנדבים חלקי **סך כל** מספר העובדים

בחברה.

□ 3 שעות ויותר (ניקוד להתנדבות קבועה – 2 נקודות, לחד פעמית – 1 נקודות)

□ שעה עד 3 שעות (ניקוד להתנדבות קבועה – 1.5 נקודות, לחד פעמית –

0.75 נק')

□ חצי שעה עד שעה (ניקוד להתנדבות קבועה – נקודה אחת, לחד פעמית – חצי

נקודה)

(לצורך חישוב שעות ההתנדבות של העובדים תיחשב **שעת התנדבות המבוצעת על חשבון**

עלות החברה כשתי שעות התנדבות. יובהר כי גם **שעת התנדבות שאינה על חשבון החברה**

חייבת לעמוד בהגדרת התנדבות עובדים לעיל, לרבות היותה חלק מפעילות המרוכזת

ומנוהלת ע"י החברה)

ד. איכות סביבה (22 נקודות מסך הניקוד)

תחום איכות הסביבה הפך להיות ערך חברתי חשוב, מעבר לפתרונות נקודתיים, כפי שהיה בעבר. כיום עסקים מבינים, כי לכל פעילות עסקית יש השלכה סביבתית, החל משימוש יום יומי בחשמל או במים וכלה בניהול פסולת מסוכנת, כך שלמעשה לא ניתן עוד להפריד בין אחריות חברתית כוללת של פירמה לבין האחריות הסביבתית. יצירת כלים להטמעת המחויבות לסביבה כחלק מהאסטרטגיה העסקית, גישה יזמית בצמצום ההשפעות הסביבתיות ואימוץ נורמות בינלאומיות לניהול איכות הסביבה הם הבסיס להבטחת התנהלות סביבתית אחראית של החברה.

הקריטריונים המפורטים מתבססים על השאיפה להגיע לאיזון בהחלטות עסקיות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה. 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 היחיד בדירוג 2009 בו מועסקת אנליסטית לבחינת ההשפעות של החברה.

סוגי השפעה הסביבתית

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:

כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור ושבבים: חברות בעלות השפעה סביבתית ישירה רחבה, אם בשל היקף המשאבים אותם הן צורכות, לרבות שימוש במשאבי טבע בלתי מתחדשים (כגון כרייה של מחצבים), ואם בשל היקף הפליטות לסביבה.

מזון ומשקאות, טלפוניה, טקסטיל, אלקטרוניקה, חומרה, פלסטיק, קמעונאות, מלונאות: חברות יצרניות ונותנות שירותים שלהן השפעה סביבתית ישירה מעבר להתנהלותן המשרדית, בעיקר כתוצאה מתהליכי ייצור, הפצה, ותהליכים לוגיסטיים אחרים, ומשימוש במוצר או שירות שהן מציעות.

פיננסים, ביטוח, תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ: חברות אשר את מרבית השפעתן הסביבתית הישירה ניתן לייחס להתנהלותן המשרדית, לרבות שימוש בחשמל, מים, ניר וכד'. חשוב לציין כי למגזר הפיננסי כנותן אשראי ישנן השפעות סביבתיות **עקיפות** רחבות-היקף (ראה שאלה 9.ב).

לאיזה מענפי הפעילות הבאים שייכת החברה*? (יש ללחוץ על המשבצת המתאימה באחד הטורים)? *שאלת חובה – כל עוד אין תשובה תקפוץ הודעה "לא ניתן להמשיך בשאלון ללא תשובה לשאלה זו"

שאלות 9,10,11 בלבד שאלה 11 – ביצועים בסיסיים בלבד לפיננסים שאלה 9.ב בנוסח אחר	שאלות 9,10,11 בלבד	שאלות 9,10,11,12
פיננסים	מזון ומשקאות	כימיה
ביטוח	טלפוניה	פרמצבטיקה
תוכנה	טקסטיל	בניה
כוח אדם	אלקטרוניקה	כרייה
ניהול ויעוץ	חומרה	אנרגיה
	פלסטיק	דלק
	קמעונאות	תחבורה
	מלונאות	מוצרי עץ ו/או נייר
		סמיקונדוקטור ושבבים

הניקוד המפורט להלן הנו הניקוד לכל סוג השפעה לפי מפתח הצבעים שלהלן:
כימיה, פרמצבטיקה, בנייה, כרייה, אנרגיה, דלק, תחבורה, מוצרי עץ ונייר, סמיקונדוקטור ושבבים - כחול
מזון ומשקאות, טלפוניה, טקסטיל, אלקטרוניקה, חומרה, פלסטיק, קמעונאות, מלונאות - ירוק
פיננסים, ביטוח, תוכנה, כוח אדם, ניהול ויעוץ – אדום
 לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג מעלה המופיע באתר.

9. מדיניות (2.5 / 5 / 7.5 נקודות)

9.א. האם לחברה יש **מדיניות סביבתית כתובה**, ארוכת טווח, המפורסמת לציבור באתר האינטרנט או בדו"חות הציבוריים או בדו"ח החברתי/סביבתי?
 כן (1.25 / 2.5 / 3.75 נקודות)
 לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10)

9.ב. האם **כוללת המדיניות הסביבתית התייחסות לנושאים הבאים**? (יש לסמן בטבלה) (מקסימום ניקוד: 1.25 / 2.5 / 3.75 נקודות. כל נושא שנכלל במדיניות: 0.25 / 0.5 / 0.75 נק')

נושא	האם במדיניות התייחסות לנושא?	קיימת
מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
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.	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא – אשר הנו פיתוח היכול להתקיים לאורך זמן רב בלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לגישה פרו-אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	

9.ב. (נוסח לחברות הסקטור הפיננסי) האם כוללת המדיניות הסביבתית התייחסות

לנושאים הבאים? (יש לסמן בטבלה)

(מקסימום ניקוד: 3.75 נקודות. סינון סביבתי בהשקעות – 2 נק', כל נושא אחר

שנכלל במדיניות: 0.35 נק')

נושא	האם במדיניות התייחסות לנושא?	קיימת
סינון של חברות מועמדות להשקעה בהתאם לשיקולים סביבתיים (לתשומת לבכם, כניסה לתהליכי ביצוע בנושא זה תזכה בניקוד חלקי בהתאם לשיקול דעת האנליסטית הסביבתית)	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות לרבות ההשפעות של ניהול סביבה משרדית בהיבטי חסכון בחשמל, שימוש מושכל במשאבי מים, נייר וכיו"ב	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
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.	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא – אשר הנו פיתוח היכול להתקיים לאורך זמן רב בלי לסכן את האפשרות של דורות העתיד לספק את צרכיהם שלהם, תוך איזון נאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	
מחויבות לגישה פרו-אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	

9.ג. שאלת רשות לכלל המגזרים: האם החברה נקטה בשנים האחרונות ביוזמה של

פיתוח מוצר או שירות חדשניים או חלופיים העונים להגדרה של "ידידותיים לסביבה"

או בעלי השפעה סביבתית פחותה בהשוואה למוצרים ולשירותים שפותחו ושווקו עד
כה?

כן (1/1/1 נקודות - אנא פרטו)

לא

9.ד לבקשת האנליסטית הסביבתית, כיצד ניתן לעיין בדו"ח המדיניות הסביבתית?
 באינטרנט, בכתובת הבאה: _____
 הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] ויגיע אליכם לא יאחר ממועד הגשת השאלון.

10. ניהול, יישום והטמעה (9.5/8.5/7.5 נקודות)

10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית (3.75/3.5/3 נקודות)
מערכת ניהול סביבתית הנה כלי להסדרת ההיבטים שיש להם השפעה על הסביבה בפעילות ארגונים או חברות, ולהטמעתם בהליכי קבלת החלטות. תכליתה העיקרית של מערכת הניהול הינה טיפול מניעתי, כלומר זיהוי מוקדים בעייתיים עוד קודם להיווצרותו של מפגע. המערכת מאפשרת יישום מחויבות המפעל בנושא סביבה, שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי ייצור, ובקרה רצופה אחר ההשפעה הסביבתית של פעולות החברה, מוצריה ושירותיה.

10.א.1. האם קיים בחברה בעל תפקיד אשר נושא איכות הסביבה, לרבות האחריות על יישום המדיניות הסביבתית, נמצא בתחום אחריותו?

כן - הממונה על תחום איכות הסביבה מדווח ישירות למנכ"ל/ סמנכ"ל/ חבר הנהלה בכיר אחר (1/1.2/1.25 נק')

כן - קיים בחברה ממונה על תחום איכות הסביבה. הוא אינו מדווח ישירות למנכ"ל/ סמנכ"ל/ חבר הנהלה בכיר אחר (0.5/0.5/0.625 נק')

לא - לא קיים בחברה ממונה על תחום איכות הסביבה.

- 10.א.2. האם החברה מנהלת את השפעותיה הסביבתיות ומבטיחה את יישום המדיניות הסביבתית באמצעות מערכת ניהול ההולמת את גודלה, את היקף פעילותה ואת השפעותיה הסביבתיות?
- כן (מקסימום ניקוד: 1.25/1.2/1 נק', בהתאם לסעיפים שלהלן)
- לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ב.)

10.א.2.1 האם המרכיבים הבאים כלולים במערכת הניהול?

מטרות - כלליות וספציפיות

כן

לא

יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם

כן

לא

מערכת למדידת הביצועים ולדיווח עליהם

כן

לא

הקצאת משאבים (כספיים ומשאבי עובדים)

כן

לא

הגדרת הסמכויות, תחומי האחריות ומושא הדיווח של העוסקים

בנושא

כן

לא

10.א.2.11 האם כלולים במערכת הניהול נהלים המבטיחים עמידה באופן שוטף

בחוקים ותקנות בנושאי איכות הסביבה? (0.5/0.6/0.65 נק')

כן

לא

10.א.3. האם החברה מקיימת באופן שוטף וקבוע תוכניות הדרכה להבטחת הרלבנטיות של מערכת הניהול והטמעתה? (0.3/0.25/0.25 נק')

כן

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ב.)

10.א.3.א. במידה וכן - האם תכנית ההדרכה כוללת את כל עובדי ומנהלי החברה? (0.3/0.25/0.25 נק')

כן

לא

10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים (1.5/1.6/1.8 נקודות)

10.ב.1. האם קיימת בחברה תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים ולישיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים?

כן (0.9/0.8/0.75 נק')

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ג.)

10.ב.2. סמנ'י בטבלה האם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית האמורה? (0.25/0.2/0.2) נקודה לכל נושא במידה וקיים יעד כמותי, עד למקסימום של (0.9/0.8/0.75 נק')

נושא	קיימת תוכנית רב שנתית בנושא?	יעדים באחוזים	כמותיים
צמצום השימוש באנרגיה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
מעבר לאנרגיות חלופיות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
צמצום צריכת הדלק והנסיעות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
צמצום השימוש במים ומניעת זיהום	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		
צמצום פסולת	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא		

10.ג. סקר סביבתי תקופתי (1.5/1.6/1.8 נקודות)

10.ג.1. האם החברה ביצעה בשנתיים האחרונות סקר סביבתי? (0.6/0.55/0.5)

כן

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ד.)

10.ג.2. במידה וכן – אילו נושאים הרלבנטיים לענף הפעילות של החברה נסקרו במסגרת הסקר הסביבתי, ובאיזו מידה (0.9/0.8/0.75 נק'):

אפיון סביבתי של המוצר או השירות והשפעותיו - אפיון סביבתי של אחריות החברה להשפעות הסביבתיות לאורך מכלול התהליכים (הפקת חומרי הגלם והכנתם לייצור; ייצור; הפצה ואריזה; השימוש במוצרים; סילוק כפסולת או שימוש מחדש או מחזור) של המוצרים והחומרים המרכיבים אותם

נסקר במלואו

נסקר ברובו

נסקר באופן חלקי

לא נסקר

ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה: ניתוח כמותי, על פי נהלים מקצועיים מקובלים, של ההשלכות הסביבתיות הישירות של החברה, לרבות: מניעת תאונות ומצבי חרום; שמירה על הבריאות הסביבתית של העובדים ושל הקהילה הקרובה; שימור ושיקום המגוון הביולוגי וערכי הטבע; מניעת זיהום אוויר, מים, קרקע, רעש וריח, צמצום פליטות גזי חממה והשפעות נוספות על האקלים הגלובלי; צמצום השימוש במים ובחומרי גלם מהטבע; צמצום כמויות הפסולת, השפכים וחומרי ניקוי ופסולת מסוכנים.

נסקר במלואו

נסקר ברובו

נסקר באופן חלקי

לא נסקר

10.ג.3. במידה והתבצע - האם מסמכי הסקר וממצאיו מתועדים ושומרים בחברה? (0.3/0.25/0.25 נק')

כן

לא

10.ד. בקרה וביקורת (1.15/1/0.8 נק')

האם בוצעה בשנת 2008 ביקורת סביבתית בחברה?

כן – בוצעה ביקורת חיצונית (כגון אישור עמידה בתקן iso14000) (1.15/1/0.8 נק')

כן – בוצעה ביקורת פנימית (0.6/0.5/0.4 נק')

□ לא

10.ה. דיווח פנימי (1/0.8/0.7 נק')

10.ה.1 סמנלי בטבלה הבאה במידה והתקיים בשנתיים האחרונות דיון בהנהלה בנושאים הבאים (כל "כן" בשורה מזכה ב-0.25/0.3/0.35 נק', עד למקסימום של 1/0.8/0.7 נק') (נק')

נושא	התקיים דיון בהנהלה?
בחינת המדיניות הסביבתית של החברה	כן □ לא □
נתוני הביצועים הסביבתיים	כן □ לא □
ממצאי סקר הסיכונים הסביבתי	כן □ לא □
ניהול ותוכנית רב שנתית	כן □ לא □

10.ה.2 לבקשת האנליסטית הסביבתית, כיצד ניתן לעיין בפרוטוקולים של הדיונים הרלבנטיים?

□ באינטרנט, בכתובת הבאה: _____
□ הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] ויגיע אליכם לא יאוחר ממועד הגשת השאלון.

11. ביצועים סביבתיים (5/8.5/10 נקודות)

במסגרת חלק זה יבצע אנליסט סביבתי הערכה של הביצועים הסביבתיים של החברה. לצורך כך נבקשכם למלא את הפרטים והנתונים הבאים הדרושים כבסיס לעבודת האנליסט:

11.א. פרטי איש קשר להבהרות (אם תידרשנה) בנושאי איכות הסביבה שאלת חובה – לא ניתן להמשיך בשאלון ללא מילוי של: שם איש הקשר וטלפון:
שם: _____
טלפון: _____ נייד: _____
דוא"ל: _____

11.ב. יש למלא את הנתונים בטבלה הבאה, בהתאם למתכונת הנדרשת בכל סעיף. יש לציין האם הנתונים מתייחסים לישראל או לעולם, ובמידת האפשר גם לספק הסברים לשינוי בנתונים בין 2007 ל-2008 (2.5/5.7/6.25):

ביצועים בסיסיים (רלבנטי לכל הענפים)

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2007	נתוני 2008
11.ב.1. צריכת אנרגיה – לפי מקור.	יחידות אנרגיה (בג'אול/קילוואט שעה) של כל מקור אנרגיה הנצרכת על ידי החברה, וכן של ייצור והעברה של מוצרי אנרגיה (חשמל, חום) לארגונים אחרים, בחלוקה לפי מקור (חשמל, דלק וכו').		
11.ב.2. צריכת מים	יחידות נפח (מ"ק) של צריכת מים על ידי החברה.		
11.ב.3. נסועה שנתית (קילומטרז') של צי מסחרי / צי תובלה	יחידות מרחק (ק"מ) / ליטרים דלק		
11.ב.4. פסולת מוצקה לפי סוג, משקל וענף הפעילות הרלבנטי - יחידות משקל (טון) של סוגי פסולת שונים (כולל פסולת בניין למגזרים הרלבנטיים)	הטמנה פסולת ממוחזרת יעד הפסולת הממוחזרת		

ביצועים מתקדמים (לא רלבנטי לענפים: פיננסים, ביטוח, תוכנה, כוח אדם, ניהול יעוץ)

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתוני 2007	נתוני 2008
11.ב.5. סה"כ פליטה של גזי חממה (סיכום של פליטות גזי החממה) מעגל הראשון: פליטות ישירות כתוצאה מיצור אנרגיה, חימום. מעגל שני: צריכת אנרגיה, מים, חומרי גלם, פסולת מעגל שלישי: פליטות כתוצאה משימוש/ פסולת במוצרי ושירותי החברה, שרשרת האספקה, קבלני חוץ, ותוכנית הנסיעות של עובדים. מומלץ להיעזר בקישור המצורף http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools	יחידות משקל (טון) – אקוויולנטי ל- CO2 של פליטת גזי חממה, HFCs, CH4, N2O, PFCs, SF6		
11.ב.6. פליטות של מזהמי אויר עיקריים, לפי סוג.	יחידות משקל (טון) של פליטות מזהמי אוויר עיקריים	SO2	
		NOx	
		CO2	
		חלקיקים	
		אחר	

		טון פסולת מסוכנת שפונתה	7.ב.11 פינוי פסולת מסוכנת (פסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג 1993).
		יחידות משקל (טון) של מרכיבי השפכים העיקריים היוצאים מגבולות החברה: כגון: BOD, COD, TSS, מתכות כבדות, או אחרים (אם ישנם), לפי סוג יעד השפכים	8.ב.11 פליטות שפכים, לפי סוג
		תיאור אירועי שפך משמעותיים מבחינת כמות או השפעה על הסביבה.	9.ב.11 אירועי פליטה לא מורשית (שלא בהתאם לרישיון העסק) של שמנים, דלקים וכימיקלים.
		חומרי גלם ממוחזרים כאחוז מסך חומרי הגלם, כאשר היחס מחושב לפי טון משקל.	10.ב.11 - אחוז מחומרי הגלם שמקורם מפסולת (מעובדת או לא).
		יחידות משקל (טון) לפי סוג	11.ב.11 - סה"כ צריכה ישירה של משאבי טבע ראשוניים כגון כריית מחצבים (לא כולל מים).

11.ג. עמידה בדרישות חוקים ותקנות (2.5/2.8/3.75 נקודות)

במסגרת חלק זה תבצע האנליסטית הסביבתית הערכה של עמידת החברה בדרישות חוקיות בנושאי איכות סביבה.

פרטי הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2008 כתוצאה מהפרה של חקיקה ראשית/ משנית/ מקומית, לרבות חוק תכנון ובנייה יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות.

12. שקיפות ודיווח סביבתי (2)

לאור הוספת שאלה בנושא דיווח חברתי-סביבתי בפרק ממשל תאגידי, החליטה הוועדה הציבורית לצמצם את משקל חלק הדיווח בפרק איכות סביבה ביחס לשנה שעברה. בחלק זה תבצע האנליסטית הסביבתית בדיקה של איכות המידע הסביבתי עליו מדווחת החברה

בדו"חות הציבוריים או באתר בהתאם לתקנה 28 לחוק הרשות לניירות ערך (2004). ניתן איכות המידע הסביבתי ייעשה בהתאם לפרמטרים הבאים:

- מהותיות – הרמה בה החברה המדווחת זיהתה, הבינה והביאה לידי ביטוי את האספקטים המהותיים של השפעותיה הסביבתיות.
- שלמות – הרמה בה הדוח כולל את כל המידע על הביצועים הסביבתיים של החברה הדרוש למחזיקי העניין השונים (לקוחות וצרכנים, תושבי הקהילה, גופים רגולטוריים, ארגוני חברה אזרחית וכיוב') לקבלת החלטותיהם ופעולותיהם.
- תגובתיות – תגובות החברה לדאגות מחזיקי העניין, למדיניות ולתקנים רלבנטיים, כפי שהם באים לידי ביטוי בדוח הסביבתי ובדיאלוג הקשור בו.

לתשומת לבכם, דו"ח סביבתי שפורסם לפני שנת 2007 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] לפיה היא נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח סביבתי אשר יתפרסם בשנת 2009 רשאית לקבל עד שני שליש מהניקוד בסעיף זה

ה. ממשל תאגידי (15 נקודות מסך הניקוד)

הקדמה

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 חברתית-סביבתית (מתוך תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים התשס"ו-2006/ משרד האוצר/ אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון/ מרץ 2006). ממשל תאגידי תקין מהווה לפיכך את התשתית הניהולית לאחריות אינטגרטיבית על מגוון תחומיה (קרי, פעילות עסקית המפנימה ערכים חברתיים, סביבתיים ואתיים).

הוספת פרק ממשל תאגידי לדירוג מעלה 2008 התבצעה, בין היתר, על רקע העיסוק ההולך וגובר בנושא זה בעולם - ובמיוחד לאחר השערוריות התאגידיות בראשית העשור בארה"ב, אשר חשפו נורמות תאגידיות וחשבונאיות פגומות בחברות ענק דוגמת Enron, WorldCom, הוליכו לחקיקת ה-Sarbanes-Oxley Act of 2002 - ובישראל בה הוגש לרשות ניירות ערך, דו"ח "לבחינת קוד ממשל תאגידי (Corporate Governance) בישראל" (להלן: "דו"ח גושן").

לצורך בניית הפרק הסתמכה הוועדה הציבורית על דו"ח גושן, בהיותו תוצר של העבודה המקצועית והעדכנית ביותר שנעשתה בנושא בישראל. כמו-כן, שאפה הוועדה ליצור מתאם לקריטריונים הבינלאומיים של מדדים חברתיים רלוונטיים (כגון: Dow Jones Sustainability index - המדד החברתי האמריקאי המקביל לדירוג מעלה, אשר מייחד פרק משמעותי לממשל תאגידי).

הפרק שלהלן כולל שני חלקים: החלק הראשון, מבוסס על דו"ח גושן, ועוסק בנושאי הליבה של ממשל תאגידי - הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת. חלק זה מתייחס למספר דגשים מתוך וועדת גושן אשר הוגדרו כמרכזיים אך גם כשימיים כבר בטווח הקצר. החלק השני עוסק במחויבות הדירקטוריון לאחריות חברתית-סביבתית ובמידת מעורבותו בניהול ויישום מחויבות זו. הפרק הנו פרק חובה לחברות ציבוריות ופרק רשות לחברות פרטיות ממשלתיות ונסחרות בחו"ל. נוסח הפרק שלהלן מיועד הן לחברות ציבוריות והן לחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל; במקרה בו קיים הבדל הוא מצוין במפורש. לנוחותכם, השאלון כולל את הניקוד המדויק של כל שאלה. טבלת ניקוד מרכזת של הפרק תוכלו למצוא במסמך הקריטריונים לדירוג המופיע באתר.

13. הרכב ועבודת הדירקטוריון וועדת הביקורת (10 נקודות)

13.א. עמידה בהוראות החוק בהקשר ממשל תאגידי - האם החברה מקיימת ועומדת בהוראות חוק החברות תשנ"ט 1999 ויתר החוקים והתקנות החלים עליה (דוגמת חוק ניירות ערך תשכ"ח 1968 – לחברות ציבוריות בלבד)?

כן (שאלת סף)

לא

13.ב. מידת העצמאות של הדירקטוריון – יש לשאוף לעצמאות הדירקטוריון במידה כזו שתבטיח מחד גיסא פיקוח נאות על ניהול עסקי החברה, ומאידך גיסא תאפשר התווית מדיניות עסקית מקצועית המתאימה לחברה.

13.ב.1 כמה חברים מכהנים בדירקטוריון החברה?

13.ב.2 על-פי המלצות וועדת גושן מומלץ למנות דירקטורים חיצוניים ועצמאיים כך שמספרם הכולל של הדירקטורים החיצוניים והעצמאיים 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) – לפחות מחצית מסך כל הדירקטורים ובחברה שיש בה בעל דבוקת שליטה – לפחות שלישי מסך כל הדירקטורים.

האם בחברתכם ישנו בעל דבוקת שליטה (כהגדרת המונח בחוק החברות)?

□ כן

□ לא

כמה מהחברים בדירקטוריון הנם דירקטורים חיצוניים כהגדרתם בסעיף 240 לחוק החברות ו/או עצמאיים כהגדרתם בסעיף 1.1 של המלצות וועדת גושן (או בתקנות בינלאומיות מקובלות אחרות)?

להלן מנגנון הניקוד בשאלה 13. ב לחברות **ציבוריות** :

ניקוד מלא [2.5 נקודות] יינתן

- לחברה שאין בה דבוקת שליטה אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים המהווים מחצית ומעלה מכלל הדירקטוריון.
- לחברה שיש בה דבוקת שליטה אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים המהווים שלישי ומעלה מכלל הדירקטוריון.

חצי מהניקוד יינתן

- לחברה שאין בה דבוקת שליטה - אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים המהווים עדיין פחות ממחצית מסך מספר חברי הדירקטוריון.
 - לחברה שיש בה דבוקת שליטה – אם יש בה יותר משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים המהווים עדיין פחות משליש מסך מספר חברי הדירקטוריון.
- חברה ציבורית אשר יש בה שני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים בלבד (כנגזר מדרישות החוק) לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

להלן מנגנון הניקוד בשאלה 13. ב לחברות **פרטיות**, **ממשלתיות** ו**נסחרות בחו"ל** :

ניקוד מלא [2.75 נקודות] יינתן לחברה אם יש בה יותר מדירקטור חיצוני/עצמאי אחד, קרי שני דירקטורים ומעלה המהווים שלישי או יותר מכלל הדירקטוריון.

חצי מהניקוד יינתן לחברה אם יש בה יותר מדירקטור חיצוני/עצמאי אחד, קרי שני דירקטורים ומעלה המהווים פחות משליש מכלל הדירקטוריון.

חברה פרטית אשר יש בה פחות משני דירקטורים חיצוניים/עצמאיים לא תקבל ניקוד בסעיף זה.

13.ג. הפרדה בין תפקידי הנהלה ודירקטוריון מסייעת למזעור ניגודי עניינים פוטנציאליים בין חברי הנהלה והדירקטוריון (ניקוד מלא [2.5 נקודות לחברות ציבוריות, 2.75 לשאר החברות] במידה והתשובה חיובית בלפחות משתיים משלוש השאלות הבאות, נקודה אחת לתשובה חיובית אחת):

13.ג.1 האם בתפקידי יו"ר הדירקטוריון ובתפקיד המנכ"ל מכהנים יחידים שונים שאינם קרובי משפחה (כהגדרת המונח "קרוב" בחוק החברות).

כן

לא

13.ג.2 האם כל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישה לפיה הם אינם כפופים למנכ"ל החברה?

כן

לא

13.ג.3 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 בשיבות הנהלה?

כן

לא

13.ד. הרכב ועבודת וועדת הביקורת ו/או ועדת מאזן - הדיווח הכספי ותהליך הביקורת עליו הנם תחומי מפתח באחריות הדירקטוריון כולו. דו"ח גושן ממליץ כי וועדת הביקורת תבצע עבודה מקדימה בנושא אישור הדוחות הכספיים, וקובע כי יש לפיכך משמעות רבה לעצמאות חברי וועדת הביקורת ולכישוריהם הפיננסיים.

13.ד.1 האם יו"ר וועדת הביקורת הנו דירקטור חיצוני ו/או עצמאי?

כן (0.75 נקודות)

לא

13.ד.2 כמה חברים מכהנים בוועדת הביקורת של החברה ?

13.ד.3 כמה מהחברים בוועדת הביקורת הנם דירקטורים חיצוניים או עצמאיים ?

(0.75 נקודות); ניקוד מלא יינתן במידה וקיים רוב בוועדת הביקורת לדירקטורים חיצוניים/עצמאיים, הערה: דרישת החוק היא למינימום שני דירקטורים חיצוניים בוועדת הביקורת ולכן מהווה מרכיב בשאלה מס' 1 – שאלת הסף.)

13.ד.4 כמה מחברי וועדת הביקורת הנם בעלי מיומנות חשבונאית ופיננסית, כלומר - בעלי השכלה, נסיון וכישורים המקנים להם מיומנות והבנה של נושאים עסקיים-חשבונאיים, המאפשרות להם להבין לעומק את הדוחות הכספיים של החברה ולעורר דיון ביחס לאופן הצגת הנתונים הכספיים (מתוך תקנות החברות - תשס"ו 2005)?

(0.75 נקודות); ניקוד מלא יינתן במידה וקיים רוב בוועדת הביקורת לדירקטורים בעלי מיומנות חשבונאית ופיננסית. הערה: דרישת החוק היא למינימום חבר אחד בעל מיומנות חשבונאית ופיננסית ולכן מהווה מרכיב בשאלה מס' 1 – שאלת הסף)

13.ד.5 האם ועדת הביקורת או גוף אחר שמרבית חבריו עצמאיים/ בלתי תלויים מקיימת דיון מוקדם בדוחות הכספיים ומעבירה המלצותיה לדירקטוריון לפני אישור הדוחות?

כן (0.75 נקודות)

לא

13.ה תגמול דירקטורים ונושאי משרה בכירים (1.5 נקודות) - דו"ח וועדת גושן מצביע על כך ששיטת תגמול הבכירים עשויה להשפיע באופן מהותי על דרך התנהלותם, מידת מחויבותם לחברה ולהצלחתה והאופן בו יבחרו להתוות את מדיניות החברה. בנוסף, שכר הבכירים הוא נושא משמעותי בבניית האמון בין החברה לבין כלל מחזיקי העניין שלה – החל בבעלי המניות, עבור בלקוחות וכלה בציבור הרחב.

13.ה.1 האם נקבעה מדיניות מנחה לתגמול בכירים, המדווחת בדוחות הדירקטוריון של החברה?

כן (0.5 נקודות)

לא

13.ה.2 האם מונתה וועדת תגמול המפקחת או ממליצה לדירקטוריון על מדיניות בנושא ו/או על חבילות התגמול הספציפיות?

כן (0.5 נקודות)

לא

13.ה.3 האם ישנם כללים המגדירים מהי עסקת תגמול חריגה הדורשת אישור דירקטוריון ו/או ועדת ביקורת?

כן (0.5 נקודות)

לא

13.ו. **מדיניות ממשל תאגידי** - האם בדו"חות הציבוריים או באתר החברה מוזכרת עמדת הדירקטוריון ו/או הנהלה לגבי השלכות ויישום המלצת רשות ניירות ערך בנוגע לאופן גילוי אימוץ דו"ח גושן (הודעת הרשות בנושא פורסמה ב – 25.7.2007 ומופיעה באתר הרשות תחת "הודעות לחברות וחדשות")? **לתשומת לבכם** – גם התייחסות למסמכים מקובלים או קודים רלבנטיים אחרים מזכה בניקוד מלא.

כן (0.5 נקודות – חובה לחברות ציבוריות, רשות לשאר החברות)

לא

14. ניהול האחריות החברתית-סביבתית בדירקטוריון (5 נקודות)

דירקטוריון החברה הוא המייצג הטבעי ביותר של האינטרסים של בעלי ומחזיקי העניין של הפירמה ומשקף בצורה הטובה ביותר את מחויבותה החברתית-סביבתית. מתוך כך, יותר ויותר דירקטוריונים של חברות בינלאומיות עוסקים בצורה ישירה בפיקוח על מדיניות ויישום האחריות החברתית-סביבתית בפירמה. השאלות שלהלן מתייחסות לאופן ניהול אחריות זו בדירקטוריון.

14.א.1 מחויבות הדירקטוריון בנושא אחריות חברתית-סביבתית - האם קיימת בדירקטוריון ועדה לנושא זה? (אין להשיב בחיוב על שאלה זו אם עיקר תפקידה של הוועדה הוא

החלטות על הקצאת תרומות).

כן (1 נקודות)

לא

14.א.2 הליכי יישום: סמנלי בטבלה הבאה במידה והתקיים בשנתיים האחרונות דיון בדירקטוריון/וועדת הדירקטוריון בנושאים הבאים (מקסימום 1 נקודות, כל שורה – 0.25 נקודות):

התקיים דיון בדירקטוריון/וועדת דירקטוריון?	נושא
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	אסטרטגיית ניהול האחריות החברתית-סביבתית ומידת התאמתה לאסטרטגיה הכוללת של הארגון
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	המידה בה ניהול האחריות החברתית-סביבתית משקף התייחסות או מילוי סטנדרטים, קודי התנהגות ומסגרות דיווח מוסכמות בינלאומיות כגון ה-GRI\G3 (הנו הארגון המתווה את כללי הדיווח הוולונטריים הבינלאומיים בנושא אחריות חברתית של תאגידים. באוקטובר 2006 פורסמה הגרסה השלישית של עקרונות הדיווח – G3).
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	בחינת נתוני ביצועי האחריות החברתית-סביבתית ומידת התאמתם ליעדים שהוגדרו לשנה זו
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	הגדרה או עדכון של היעדים בתחום האחריות החברתית-סביבתית לשנים הבאות

14.א.3 כיצד ניתן לעיין בפרוטוקולים של הדיונים הרלבנטיים?

- באינטרנט, בכתובת הבאה: _____
- הדוח נשלח בדואר או באמצעות שליח [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] ויגיע אליכם לא יאחר ממועד הגשת השאלון.
- לא ניתן לעיין בשלב זה

14.ב. דו"ח אחריות חברתית-סביבתית של התאגיד - דו"ח אחריות חברתית-סביבתית משקף את מחויבות התאגיד לשקיפות, דיווחיות (Accountability) ודיאלוג עם מחזיקי העניין שלו. מרבית החברות הגדולות בעולם כבר מפרסמות דו"ח אחריות חברתית-סביבתית אחת לשנה או שנתיים. הדו"חות המתקדמים ביותר הם גם אלה הכוללים בקרת איכות חיצונית ומשוב ממחזיקי העניין. דו"ח ציבורי הוא אחד האמצעים המשמעותיים העומדים לרשות התאגיד לבטא את מחויבותו לניהול הביצועים החברתיים והסביבתיים ושיפורם.

14.ב.1 האם התאגיד מפרסם דו"ח אחריות חברתית-סביבתית הזמין לציבור?

- כן (נקודה אחת)
- לא (על תשובה זו השאלון קופץ לשאלה 14.ג.)

לתשומת לבכם, דו"ח שפורסם לפני שנת 2007 לא יזכה בניקוד. חברה אשר תספק הצהרה בכתב [כתובת: מעלות (לידי דירוג מעלה - יעל סלבין), בית איילון, אבא הלל 12, רמת גן 52506] לפיה היא

נמצאת בתהליך של כתיבת דו"ח אשר יתפרסם בשנת 2009 רשאית לקבל עד שני שלישי מהניקוד בסעיף זה

14.ב.2 האם כולל דו"ח האחריות החברתית-סביבתית התייחסות לנושאים הבאים (יש לסמן בטבלה - מקסימום ניקוד: נקודה אחת, כל נושא שנכלל בדו"ח: 0.15 נקודות)

האם קיימת בדו"ח התייחסות לנושא?	נושא
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא (ראה פרק איכות הסביבה סעיף 9.ב).
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	מחויבות לשיפור רב שנתי של הביצועים החברתיים והסביבתיים.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	פעילות התאגיד ליישום הקוד האתי ותוכנית האתיקה פנימית ומול מחזיקי העניין השונים.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	פעילות התאגיד להבטחת סביבת עבודה הוגנת ומתקדמת ושמירה על זכויות אדם, כולל יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	מחויבותו של התאגיד בנושאי מעורבות בקהילה, כולל יעדים כמותיים וניהול מדיניות תרומות תוך הקפדה על עמידת הנתרמים בהוראות הדין.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	פעילות התאגיד לצמצום השפעות סביבתיות שליליות והגדלת השפעות סביבתיות חיוביות, כולל יעדים כמותיים ולוחות זמנים להשגתם.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	פעילות התאגיד בנושא הגינות המוצר (נהלים המבטיחים כי המוצרים עומדים בתקני בטיחות ובריאות ומוצגים בצורה מלאה, מדויקת והוגנת), והקפדה על נורמות ראויות של שיווק ופרסום.
<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא במידה וכן איזה?	האם הדו"ח כתוב בהתאם לסטנדרטים מוכרים לכתובת דו"ח חברתי כגון ה - GRI/G3.

14.ג. גיוון אנושי בדירקטוריון (diversity) - הכללה מייצגת של קבוצות מיעוט שונות בדירקטוריון. מגמה בולטת בניהול האחריות החברתית בדירקטוריונים בעולם הנה חתירה לגיוון אנושי בדירקטוריון, וזאת על-מנת לאפשר ביטוי למגוון השקפות ודעות כנובע מרקע תרבותי ואתני שונה. מגמה זו עולה בקנה אחד עם הגדלת הגיוון האנושי בקרב מחזיקי העניין של התאגידים, כתוצר ישיר של היותם גלובליים.

- 14.ג.1 האם החברה מנהלת מעקב ומציבה יעדים על מנת להבטיח ייצוג הולם של קבוצות מיעוט בדירקטוריון, לרבות אנשים עם מוגבלויות או מרקע אתני, דתי או לאומי מגוון?
 כן (0.5 נקודות)
 לא

14.ג.2 מהו מספר הנשים בדירקטוריון ?

0.5 נקודות לכל היותר – מחושב ביחס לשאר החברות בדירוג).

15. להופעה בחוברת דירוג מעלה 2009, אנא שלחו לוגו, תמונת מנכ"ל וטקסט המתאר את החברה ו/או פעילותה לקידום אחריות חברתית בהיקף של עד 50 מלים ל

Maala1@maalot.co.il

□ לצורך הופעה בחוברת דירוג 2009, החברה מעוניינת להשתמש באותם לוגו, תמונה וטקסט ששימשו לחוברת דירוג מעלה 2008 כפי שמופיעה בקישור הבא:

http://www.maala.org.il/galleries/dynamic/LibraryDocs/files/file_703.pdf

□ נשלח

□ לא נשלח (חובה לסמן אחת משתי התשובות הראשונות על מנת להתקדם לשאלה הבאה)

16. האם מנכ"ל החברה מאשר באופן אישי את נכונותם של כל הפרטים המופיעים בשאלון זה?

□ כן -על תשובה "כן" – עולות גם השאלות הבאות:

שם המנכ"ל _____

תאריך האישור _____

□ לא (לא ניתן להגיש שאלון זה ללא אישור מנכ"ל החברה)

תודה על שיתוף הפעולה! **חברתכם תיכלל בדירוג מעלה לשנת 2009**. תוצאות דירוג ומדד מעלה 2009 ייחשפו בכנס בבורסה לניירות ערך בתל-אביב ביום ד', ה- 10.06.2009 בשעות הבוקר – אנא שריינו ביומניכם את המועד.