

שאלון לדוגמא ל"דירוג מעלה 2006" (בהתייחס לנתוני שנת 2005)

להלן שאלון לדוגמא לדרוג מעלה 2006. השאלון המלא והספציפי לכל חברה הינו ממוחשב וניתן למילוי על ידי כל חברה הזכאית להיכלל בדרוג מעלה בהתאם לסיסמא ושם המשתמש של החברה.

השאלון שלהלן **אינו** שאלון מלא כי אם שאלון ספציפי כדוגמא לחברה שאינה חברת אחזקות, הפועלת בישראל, אשר השפעתה הסביבתית גבוהה, והיא מעסיקה 600 עובדים.

הקדמה

ברוך הצטרפותך לתהליך דרוג מעלה. השאלון המובא להלן מהווה את המפתח לדרוג חברתך והכללתה ברשימת החברות האחראיות חברתית בישראל.

דרוג מעלה לאחריות חברתית נערך והתפרסם לראשונה בשנת 2003 כדרוג לחברות ציבוריות בלבד והורחב בשנת 2004 גם לחברות פרטיות וחברות הנסחרות בחו"ל. הדירוג זכה לחשיפה רחבה בתקשורת ויצר תהודה בקהילת העסקים.

בדרוג מעלה נכללות רק חברות ממדד ת"א-100, או חברות שמחזור ההכנסות שלהן עולה על 100 מיליון דולר, העוסקות בתחומי השירותים והמסחר, תעשייה, בנייה ותשתית.

20 החברות המובילות ב**דרוג מעלה** אשר עומדות בתנאי הסף של מדד ת"א 100, מרכיבות את **מדד מעלה**. **המדד** המעודכן מתבסס על קריטריונים מורחבים בארבעה נושאים מרכזיים, בתחום האחריות החברתית של עסקים, והם: – איכות סביבה, אתיקה בעסקים, סביבת עבודה וזכויות אדם ומעורבות בקהילה. חברו להכנתו **ועדת מומחים ציבורית** אשר שקדה על גיבוש הקריטריונים ובחינת התאמתם לזירה העסקית בישראל, חברת **הייעוץ מקינזי** אשר ריכזה את עבודת הועדה וגיבשה את המודל החישובי, **ארנסט אנד יאנג** המבקרים את תהליך הדירוג, חברת הדירוג **מעלות** המתפעלת את הדירוג וארגון **מעלה** שיזם את '**מדד מעלה לאחריות חברתית**' יחד עם **הבורסה לניירות ערך בת"א**.

הקריטריונים ל**דרוג**, 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.

הוועדה 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.

חברי הוועדה הציבורית לעדכון מדד מעלה :

דב באסל (התאחדות התעשיינים), **ד"ר עלי בוקשפן**, **יורם בליזובסקי** (מנכ"ל התאחדות התעשיינים), **אבי זאבי** (מנהל שותף כרמל ונצירס), **אהובה ינאי** - יו"ר הוועדה למעורבות בקהילה (מנכ"ל מתן), **פרופ' אסא כשר**, **עו"ד אורנה לין** - יו"ר הוועדה לסביבת עבודה וזכויות אדם (יו"ר המועצה הארצית של לשכת עוה"ד), **שרי נוראל** (סמנכ"ל ציונות 2000), **עו"ד אורי סלונים** (לשעבר נשיא וריאטי העולמי), **אבי ערמוני** (סגן נשיא האוני' העברית, יו"ר קרן גילה), **ארני פטרושקה** (מייסד ומנכ"ל 'כרומטיס', יו"ר המפקד הלאומי), **ד"ר דינה פלדמן** (נציבת שיוויין לאנשים עם מוגבלויות), **ד"ר אורן פרוז** (אוניברסיטת בר-אילן), **עו"ד יסמין קשת**, **משה רוני** (לשעבר מנכ"ל דפי זהב), **ד"ר לאה שילה** (מרצה לאתיקה בעסקים ארגון שביל), **פרופ' גבריאלה שלו** (נשיאת הקריה האקדמית קרית אונו), **עו"ד אלונה שפר-קארו** - יו"ר הוועדה לאיכות הסביבה (מנכ"ל חיים וסביבה), **השופט בדימוס שלמה שהם** - יו"ר הוועדה לאתיקה בעסקים (נציב הדורות הבאים, כנסת ישראל).

בדצמבר 2005 פרסמה הוועדה הציבורית, על מליאתה וועדות המשנה שלה, את הפרוטוקולים של ישיבותיה, וקראה לארגונים, עסקים ומומחים להגיב על הנושאים וההצעות המובאים בהם. ביום רביעי ה-30.11.2005 התקיים בבורסה לניירות ערך "שימוע ציבורי" אליו הוזמנו נציגי החברות הציבוריות, ארגונים חברתיים ונציגי ציבור לבחון את מסקנות והמלצות הוועדה הציבורית ולהשמיע את עמדותיהם.

גם לאחר העדכון המשמעותי הזה, תמשיך הוועדה הציבורית למדד מעלה לבחון את הקריטריונים ולעדכןם בהתאם לתמורות השוק, החברה והסביבה בישראל ובעולם.

תמצית הניקוד :

סך הניקוד מחולק באופן שווה בין ארבעת הנושאים שבדרוג (אתיקה בעסקים, זכויות אדם וסביבת עבודה, מעורבות בקהילה ואיכות הסביבה). הניקוד בחלק מהקריטריונים משתנה, לפי מידת העניין, בהתאם לגודל החברה, תחום עיסוקה, רווחיה או ביצועי החברה ביחס לכלל החברות המשתתפות בדרוג. להלן תמצית של חלוקת הניקוד לקריטריונים השונים. תמצית זו אינה כוללת אפשרויות ניקוד שונות כאמור ונועדה לנוחות הקורא בלבד, הניקוד הקובע מפורט בקריטריונים לדרוג מעלה 1:

אתיקה בעסקים (25 נקודות) :

קוד אתי – 11 נקודות

תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית – 14 נקודות

¹ לחיצה על המלל תפנה לקריטריונים לדרוג מעלה.

זכויות אדם וסביבת עבודה (25 נקודות):

זכויות אדם – 10 נקודות

סביבת עבודה :

סביבת עבודה הוגנת – 9 נקודות

סביבת עבודה מתקדמת – 6 נקודות

מעורבות בקהילה (25 נקודות):

תרומה – 15 נקודות

מדיניות השקעה חברתית כתובה – 5 נקודות

התנדבות עובדים – 5 נקודות

איכות סביבה (25 נקודות):

מדיניות – 2.5 נקודות

ניהול, יישום והטמעה – 7.5 נקודות

ביצועים סביבתיים – 10 נקודות

דיווח סביבתי – 5 נקודות

מה מהשאלון יפורסם לציבור

שאלון זה נועד כדי לאפשר לנו לדרג את רמת האחריות החברתית בחברתכם. הדרוג אשר יפורסם לציבור יכלול את הציון הכולל של כל חברה בנושאים המפורטים לעיל תחת הכותרת "תמצית הניקוד" וכן את נתוני התרומה ותמצית של חו"ד האנליסט הסביבתי בדבר ביצועים סביבתיים ודיווח סביבתי (תמצית זו לא תכלול את תשובותיכם לשאלה 11.א.). יתר הנתונים הכלולים בתשובותיכם לשאלון זה יישארו חסויים ולא יפורסמו לכל גורם.

איש/ת קשר

שם החברה _____

מספר עובדי החברה _____

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

שם : _____

טלפון : _____

נייד _____

דוא"ל : _____

האם השאלון חל על החברה או על כלל חברות הקבוצה?

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.

האם החברה הינה חברת אחזקות הפועלת בענפי פעילות שונים:

לא

כן

א. אתיקה בעסקים (25 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 האחראיות החברתית הכוללת מתייחס תחום האתיקה בעסקים לחוק כסטנדרט מיימאלי 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.

1. קוד אתי (11 נקודות):

1.א. האם לחברה יש קוד אתי² כתוב אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה?

כן

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

(2.5 נקודות)

2 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של קוד אתי בקריטריונים לדרוג מעלה.

1.1. האם הקוד האתי כולל התייחסות לפחות לשני שליש מהנושאים הרלבנטיים באופן מהותי לחברה אותם יש לבחור מהרשימה הבאה³:

- ערכים של: אחריות, אמון, יושר, מקצועיות, ושמירה על כבוד האדם, חייו 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

לא

(8.5 נקודות)

2. תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית⁴ (14 נקודות):

האם לחברה יש תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית⁵?

כן

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

במידה וכן – סמני ליד המרכיבים הבאים האם הם חלק מתוכנית האתיקה האפקטיבית הפנימית:

ניקוד	האם קיים?	
	<input type="checkbox"/> כן - הממונה מדווח ישירות למנכ"ל (נקודה אחת)	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 - קיים ממונה, הוא אינו מדווח ישירות למנכ"ל (חצי נקודה)	
	<input type="checkbox"/> לא	

3 בדו"ח מעלה 2007 עמידה בסעיף 1.1. תהיה תנאי סף לקבלת ניקוד בתחום האתיקה כולו.

4 חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה רק במידה שיש לה קוד אתי (סעיף 1.א.).

5 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית בקריטריונים לדו"ח מעלה.

ניקוד	האם קיים?	
נקודה אחת	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>2.ב. האם קיים בחברה נוהל כתוב המחייב בחינת <u>רמת האתיקה האישית של עובדים</u> 6 במינוי למשרות מובילות שיש עמן סמכות מהותית ובעת האצלת שיקול דעת בעניינים משמעותיים.</p>
2 נקודות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>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?</p>
2 נקודות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>2.ד. האם תוכנית ההדרכה מבוצעת בפועל במלואה?</p>
נקודה אחת	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>2.ה. האם קיים בחברה נוהל או מנגנון המבטיח סודיות, המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית ובמיוחד בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות?</p>
2 נקודות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>2.ו. האם קיים בחברה נוהל המבטיח תמריצים להתנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה?</p>

6 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של רמת האתיקה האישית של עובדים בקריטריונים לדרוג מעלה

ניקוד	האם קיים?	
2 נקודות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>2.ז. האם קיים בחברה מנגנון המבטיח נקיטת אמצעים סבירים וידועים מראש לאחר גילוי פעילות בלתי אתית, ובמיוחד בלתי חוקית, לרבות: 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?</p>
3 נקודות	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<p>2.ח. האם התקיימה בשנת 2005 בדיקה, אשר ממצאיה 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?</p>

ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (25 נקודות מסך הניקוד):

בפרק זה אוחדו שני תחומים הקשורים זה בזה: זכויות אדם וסביבת עבודה. למרות הקשר ביניהם, מדובר בשני תחומים נפרדים, לא רק בתוכנם, כי אם גם ברמת יישומם בישראל: תחום זכויות האדם נמצא בישראל עדיין בתחילת הדרך, ולכן הקריטריונים בדרוג בתחום זה בסיסיים ונועדו בראש ובראשונה לכוון את החברות להתחיל ולנהל את הנושא כחלק מאחריותם החברתית הכוללת.

להבדיל מזכויות האדם, התחום של סביבת העבודה מנוהל על ידי מרבית החברות בישראל ומוסדר גם באופן מתקדם על ידי מערכת החקיקה והפסיקה. יחד עם זאת, גם בתחום של סביבת העבודה עוד רבה הדרך לפנינו ביישום החקיקה, בשמירה על זכויות כלל העובדים (לרבות עובדים כמו עובדי קבלן ועובדים זרים) וכן בהתקדמות לקראת נורמות העסקה מתקדמות ונאורות – מעבר לקבוע בחוק.

3. זכויות אדם (10 נקודות)

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. הקריטריונים בתחום זה בוחנים את התייחסות הפירמה לעקרונות בסיסיים של זכויות אדם, כפי שהם באים לידי ביטוי בפרק זכויות אדם ב"קוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה", במגילת העצמאות, בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ובחוק יסוד: חופש העיסוק. לכאורה, כשמדובר בקיום הנחיות מגילת העצמאות וחוקי היסוד במדינה, אין צורך בקריטריונים. עם זאת, מכיוון שמרבית, אם לא כל, החברות בישראל אינן מנהלות את תחום זכויות האדם כתחום עסקי וכמרכיב באחריותן החברתית, ראתה לנכון הוועדה הציבורית לעדכון מדד מעלה לבחור קריטריונים אשר מחד אינם מצביים רף שציבור החברות אינו יכול לעמוד בו, ומאידך, מכוונות את החברות בדרך בה עליהן לצעוד בכדי לקדם את המודעות לזכויות האדם כחלק מפעילותן העסקית. השלב הבא, לאחר השגת המודעות לנושא, יהיה להתחיל לנהל תחום זה ככל תחום אחר הכלול באחריות החברתית של העסק, ולכך נועדה השאלה האחרונה בפרק הבוחנת האם החברה מתכוונת לבנות בשנים הקרובות מערך לניהול התחום.

3.א. האם החברה מקיימת את פרק 7 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה"?7:

כן

לא

(2 נקודות)

3.ב. במגילת העצמאות נאמר בין היתר:

"...מדינת ישראל...תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין; תבטיח חופש דת, מצפון, לשון, חינוך ותרבות"

האם החברה מקיימת עקרונות אלו שצוינו במגילת העצמאות של מדינת ישראל ?

כן

לא

(2 נקודות)

ג.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.

האם החברה מקיימת את זכויות היסוד הללו?

כן

לא

(2 נקודות)

ד.3. 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 האמור בחוק זה?

כן

לא

(2 נקודות)

ה.3.1. האם יש לחברה או שהיא מתחייבת להקים, בתוך שלוש שנים, אמצעי בקרה ופיקוח, ניטור ואכיפה של המחויבות שלה על פי סעיפים א' עד ד' לעיל ?

כן – יש (2 נקודות)

כן – מתחייבת להקים (2 נקודות)

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף הבא - סביבת עבודה)

ה.3.2. אם כן, איזה ?

ממונה על זכויות אדם

נציב קבילות לנושאי זכויות אדם

פרסום קוד מדיניות מחייב

סביבת עבודה (15 נקודות)

ציבור העובדים – ההון האנושי, הוא אחד המשאבים החשובים ביותר בכל חברה השואפת להעסיק כוח אדם מעולה, לשמר אותו לאורך זמן ולטפח את גאוות היחידה של העובדים ונאמנותם. זהו גם מוקד האחריות הראשון של כל חברה.
הקריטריונים בתחום סביבת העבודה מחולקים לשניים:

החלק הראשון – סביבת עבודה הוגנת – בוחן את האופן בו החברה מכבדת את הזכויות הבסיסיות של עובדיה. בחלק זה ראינו לנכון להתייחס גם לנושאים אשר על אף היותם מוסדרים בחוק, יישומם עדיין רחוק מלהיות נורמה בקרב העסקים בישראל.

החלק השני - סביבת עבודה מתקדמת – בוחן את האופן בו החברה מיישמת נורמות העסקה מתקדמות ומהווה חלק מחוד החנית של העסקים המקדמים את תחום האחריות החברתית אל עתידו.

4. סביבת עבודה הוגנת (9 נקודות)

4.א. האם יש בחברה נוהל לפיו נמסרת לכל אחד מעובדיה הודעה בכתב על תנאי עבודתו כמתחייב מהחוק ומהאמור בסעיף א' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה" 8?

כן (נקודה אחת)

לא

4.ב. 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 ומהאמור בסעיף ב' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים"?

כן (נקודה אחת)

לא

4.ג. 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 וכיובי)?

כן – קיימת התארגנות עובדים בחברה (נקודה אחת)

כן - לא קיימת התארגנות עובדים בחברה אך החברה תאפשר את קיומה (נקודה אחת)

לא

⁸ לחיצה על המלל תפתח קישור לסעיף הרלבנטי - סעיף 3.א. עמוד 10.

ד.4. האם החברה מקיימת את האמור בסעיף ז' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה" בדבר עבודת ילדים?

כן (נקודה אחת)

לא

ה.4. האם קיים בחברה תקנון על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 כמתחייב מסעיף ח' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה" 10?

כן (נקודה אחת)

לא (0 נקודות)

ה.3. החברה מקיימת את סעיף 3.ח. בקוד אולם תקנון כאמור אינו נדרש לפי חוק, ולכן אינו קיים (נקודה אחת)

ו.4. כמה מעובדי החברה מועסקים בחוזים מתחדשים לתקופה קצובה של פחות משנה?

(מקסימום ניקוד : נקודה אחת. לפירוט הניקוד בשאלה זו¹¹)

ז.4. האם מנוהל בחברה פנקס חופשות על פי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951?

כן (נקודה אחת)

לא

ח.4. האם לכל העובדים בחברה משולם לפחות שכר מינימום כחוק ?

כן (נקודה אחת)

לא

ט.4. בתחום דיני העבודה ויחסי העבודה קיימים "חוקי מגן" שקובעים תנאי סף לגבי זכויות יסוד של

העובד. כאלה למשל הם החוקים הבאים :

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.

9 לחיצה על המלל תפתח קישור לסעיף הרלבנטי - סעיף 3.ז. עמוד 10, ולתרגום תמצית עקרון 5 מעקרונות ה- Global Compact. את הנוסח המלא והמקורי ניתן למצוא באתר האינטרנט:

www.unglobalcompact.org

¹⁰ לחיצה על המלל תפתח קישור לסעיף הרלבנטי - סעיף 3.ח. עמוד 10.
¹¹ לחיצה על המלל תפנה לקריטריון 1.4. בקריטריונים לדרוג מעלה.

- 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 2005 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 (נקודה אחת)

לא - קוימו הליכים משפטיים אך לא ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה (נקודה אחת)

כן - יש לציין את מספר פסקי הדין כאמור _____
(מקסימום ניקוד: חצי נקודה. לפירוט הניקוד בשאלה זו¹²)

5. סביבת עבודה מתקדמת (6 נקודות)

5.א. האם החברה מקיימת את העקרונות והקריטריונים המסומנים ב-, של פרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה" 13?

כן (חצי נקודה)

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 5.ב.)

5.א.1. האם החברה נוקטת באמצעי פיקוח ובקרה ליישום המחויבות שלה לקיום האמור בפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" ?

כן (חצי נקודה)

לא

החברה בתהליכי הקמה של אמצעים אלה (חצי נקודה)

5.ב. מהו אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה¹⁴?

% _____

(מקסימום ניקוד: נקודה אחת. לפירוט הניקוד בשאלה זו¹⁵)

¹² לחיצה על המלל תפנה לקריטריון 4.ט. בקריטריונים לדרוג מעלה.

¹³ לחיצה על המלל תפתח קישור לפרק הרלבנטי בקוד – עמודים 9-10.

¹⁴ לחיצה על המלל תפתח קישור להגדרה של: השכר הגבוה ביותר בחברה (כולל דוגמא א') בקריטריונים לדרוג מעלה.

¹⁵ לחיצה על המלל תפנה לקריטריון 5.ב. בקריטריונים לדרוג מעלה.

ג.5. כמה מעובדי החברה הם בני מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו יהודי)?

□ _____

(מקסימום ניקוד : נקודה אחת. לפירוט הניקוד בשאלה ז'¹⁶)

ד.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 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.

ד.5.1. כמה מעובדי החברה הם אנשים עם מוגבלות?

□ _____

(מקסימום ניקוד : חצי נקודה. לפירוט הניקוד בשאלה ז'¹⁷)

ד.5.2. האם קיים בחברה רכז נגישות כאמור בסעיף 19 מב' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998 ?

□ כן (חצי נקודה)

□ לא

ה.5. כמה מעובדי החברה מבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה ?

□ _____

(מקסימום ניקוד : נקודה אחת. לפירוט הניקוד בשאלה ז'¹⁸)

ו.5. האם החברה ביצעה בשנת 2005 סקר שביעות רצון עובדים כתוב אשר תוצאותיו פורסמו לכלל העובדים?

□ כן (נקודה אחת)

□ לא

16 לחיצה על המלל תפנה לקריטריון ג.5. בקריטריונים לדרוג מעלה.

17 לחיצה על המלל תפנה לקריטריון ד.5. בקריטריונים לדרוג מעלה.

18 לחיצה על המלל תפנה לקריטריון ה.5. בקריטריונים לדרוג מעלה.

ג. מעורבות בקהילה (25 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.

על מנת שחברה תוכל לנהל את ביצועיה החברתיים ולעקוב אחריהם, יש לנסח, כמו בכל נושא עסקי אחר, מדיניות, תוכנית עבודה, יעדים ולוחות זמנים. ניסוח מדיניות ההשקעה החברתית מסייע לעסק למקד את תחומי השקעתו החברתית, להטמיעה, ליידע את העובדים, לבחון את הקשר לליבת העסקים ולמדוד את ההצלחה, או במילים אחרות, מדיניות מוגדרת היא בסיס לניהול ההשקעה החברתית.

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 (לחץ לפירוט מסלולי הניקוד כאמור¹⁹), מסלולי ניקוד אלו חלים גם על חברות ממשלתיות. הניקוד המופיע לצד השאלות שלהלן מתייחס למסלול א' בלבד.

6. תרומה (15 נקודות):

א. מהו הסכום שהחברה תרמה בשנת 2005, לפי הפירוט שלהלן:

1. תרומה כספית²⁰ – בש"ח _____
2. תרומה בשווה כסף²¹ – בש"ח _____ פירוט מהות התרומה:

3. הסעיפים בדוח הרווח וההפסד בו כלולה התרומה _____

19 לחיצה על המלל תפנה לחלק של "מסלולי ניקוד" בפרק ג. של מעורבות בקהילה בקריטריונים לדרוג מעלה.

20 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של תרומה בקריטריונים לדרוג מעלה.

21 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של תרומה בשווה כסף בקריטריונים לדרוג מעלה.

6. ב. מהו מחזור המכירות²² בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2005 בש"ח:

1.ג.6 האם החברה היא חברה ממשלתית?

כן

לא

2.ג.6 האם החברה היא חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בתל אביב?

כן (על בחירה בתשובה זו השאלון קופץ לשאלה 4.ג.6)

לא

3.ג.6 האם החברה פרטית או ציבורית הנסחרת בחו"ל?

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

חברה ציבורית הנסחרת בחו"ל

4.ג.6 מהו הרווח לפני מס²³ בדוחות הכספיים של החברה לשנת 2005 בש"ח

7. מדיניות השקעה חברתית כתובה (5 נקודות):

7.א. האם לחברה יש מדיניות השקעה חברתית²⁴ המהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה?

כן

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

(2.5 נקודות)

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

כן

לא

(1.25 נקודות)

22 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של מחזור המכירות בקריטריונים לדרוג מעלה.

23 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של דוח רווח והפסד בקריטריונים לדרוג מעלה.

24 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של מדיניות השקעה חברתית בקריטריונים לדרוג מעלה

7.ג. האם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדוח הדירקטוריון ו/או באתר האינטרנט של החברה?

- כן – בדוח הדירקטוריון ובאתר האינטרנט (1.25 נקודות)
- כן – בדוח הדירקטוריון או באתר האינטרנט (0.75 נקודות)
- לא

8. התנדבות עובדים (5 נקודות):

האם קיימת בחברה התנדבות עובדים²⁵?

- כן
 - לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לסעיף ד' – איכות הסביבה)
- במידה וכן:

8.א. מספר המתנדבים (2.5 נקודות):

8.א.1. בשאלה זו ניתן ניקוד על אחוז העובדים המתנדבים (בפעילות התנדבות העובדים של החברה) מתוך סך עובדי החברה.

האם לחברה פעילות עסקית מחוץ לישראל?

לא

כן

8.א.3.ב. כמה עובדים יש בחברה?

אפשרות א' – 100 עובדים או פחות

אפשרות ב' – 101 עד 500 עובדים

אפשרות ג' – 501 עד 1,000 עובדים

אפשרות ד' – 1,001 עובדים או יותר

8.א.4.ז. מהו אחוז עובדי החברה הלוקחים חלק בפעילות התנדבות העובדים מתוך כלל עובדי החברה?

מעל 7%

בין 3.5% ל- 7% מהעובדים

בין 2% ל- 3.5% מהעובדים

25 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של התנדבות עובדים בקריטריונים לדרוג מעלה

8.ב. ממוצע שעות ההתנדבות לעובד לשנה (2.5 נקודות):

1.ב.8. האם התנדבות העובדים בחברה היא התנדבות קבועה או חד פעמית?²⁶

- קבועה
- חד פעמית

2.ב.8. מהו ממוצע שעות ההתנדבות לעובד לשנה²⁷ בחברה?

- 3 שעות ויותר (ניקוד להתנדבות קבועה – 2.5 נקודות, לחד פעמית – נקודה וחצי)
- שעה עד 3 שעות (ניקוד להתנדבות קבועה – 2 נקודות, לחד פעמית – נקודה אחת)
- חצי שעה עד שעה (ניקוד להתנדבות קבועה – נקודה אחת, לחד פעמית – חצי נקודה)

ד. איכות הסביבה (25 נקודות מסך הניקוד)

תחום איכות הסביבה הפך להיות ערך חברתי חשוב, הרבה מעבר לפתרונות טכנולוגיים נקודתיים, כפי שהיה בעבר. יותר ויותר עסקים מבינים היום, 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 בדרוג 2006 בו יועסק אנליסט לבחינת ההשפעות הסביבתיות של החברה.

מתוך מודעות להבדלים ברמות ההשפעה הסביבתית של חברות שונות בענפי פעילות שונים, הקריטריונים בנושא איכות הסביבה והניקוד המיוחס להם משתנים בהתאם למידת ההשפעה הסביבתית של הסקטור אליו משתייכת החברה.

לחץ לקבלת פירוט הקריטריונים כפי שהם מתייחסים לרמות ההשפעה השונות²⁸.

26 לחיצה על המלל תפנה להגדרות של התנדבות עובדים קבועה והתנדבות עובדים חד פעמית בקריטריונים לדרוג מעלה

27 לחיצה על המלל תפנה להגדרה של ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה בקריטריונים לדרוג מעלה

רמת ההשפעה הסביבתית

לאיזה מענפי הפעילות הבאים שייכת החברה?²⁹

השפעה סביבתית גבוהה (לחיצה על אחד מהענפים המפורטים תביא לשאלון לחברות בעלות

השפעה סביבתית גבוהה)

כימיה
כימיקלים ומינרלים
פרמצבטיקה
מוצרי בניה
בניה
תשתית
כרייה
אנרגיה
דלק
תחבורה
הובלה
מוצרי עץ ו/או נייר
מפעלי רשתות טלפון סלולרי
סמיקונדקטור

השפעה סביבתית בינונית (לחיצה על אחד מהענפים המפורטים תביא לשאלון לחברות בעלות

השפעה סביבתית בינונית)

ייצור מזון
ייצור טבק
ייצור טקסטיל ואופנה
תקשורת וטלקומוניקציה
אלקטרוניקה – ציוד ומערכות – ייצור ושירות
חומרה – ייצור ושירות
יצוא
חברות תעשייתיות אחרות (שלא נכללו בהשפעה הגבוהה), למעט תוכנה

28 לחיצה על המלל תפנה לחלק המפרט את ה ניקוד לפי רמות השפעה, בפרק של איכות סביבה בקריטריונים לדרוג מעלה:

29 שאלת חובה – לא ניתן להמשיך בשאלון ללא תשובה לשאלה זו

השפעה סביבתית נמוכה (לחיצה על אחד מהענפים המפורטים תביא לשאלון לחברות בעלות

השפעה סביבתית נמוכה)

הסקטור הפיננסי, לרבות בנקים וביטוח

תוכנה

חברות כוח אדם

תיירות

מתן שירותים אחרים (שלא נכללו בהשפעה הגבוהה או הבינונית)

שאלון לחברות בעלות השפעה סביבתית גבוהה

9. מדיניות (2.5 נקודות):

9.א. האם לחברה יש מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח, המפורסמת לציבור באתר האינטרנט או

בדוח החברתי/סביבתי?

כן (1.25 נקודות)

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

9.ב. האם יש במדיניות הסביבתית התייחסות לנושאים הבאים? (יש לסמן בטבלה)

(מקסימום ניקוד: 1.25 נקודות. כל נושא שנכלל במדיניות: רבע נקודה)

נושא	האם קיימת במדיניות התייחסות לנושא?
מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים ³⁰	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
מחויבות לזיהוי ההשפעות הסביבתיות, מדידתן והבנתן – כבסיס לקבלת החלטות ³¹	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
הכרה במשאבי הטבע כמשאב ציבורי ³²	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
מחויבות לעקרון של פיתוח בר קיימא ³³	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
מחויבות לגישה פרו-אקטיבית ³⁴	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא

30 לחיצה על המלל תביא לפירוט הבא: החברה מקפידה למנוע נזקים סביבתיים, ומחויבת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן שיבטיח שיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים.

10. ניהול, יישום והטמעה (7.5 נקודות)

10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית (1.5 נקודות)

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 (חצי נקודה)
- כן קיים בחברה ממונה על תחום איכות הסביבה. הוא אינו מדווח ישירות למנכ"ל. (רבע נקודה)
- 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
 - לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ לשאלה 10.ב.)
- (מקסימום ניקוד: חצי נקודה. לפירוט הניקוד בשאלה זו³⁵)

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

- א. מטרות - כלליות וספציפיות – ולוחות זמנים להשגתן
- כן
 - לא

ב. מערכת למדידת הביצועים ולדיווח עליהם

- כן
- לא

-
- 31 לחיצה על המלל תביא לפירוט הבא: 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.
- 32 לחיצה על המלל תביא לפירוט הבא: החברה מכירה בכך שמשאבי טבע הם נכס של הציבור, של הקהילה המקומית והרחבה, של כלל אזרחי כדור הארץ וגם של הדורות הבאים.
- 33 לחיצה על המלל תביא לפירוט הבא: החברה מנהלת את פעילותה על פי עקרונות של פיתוח בר קיימא ושואפת להגיע בהחלטותיה העסקיות לאיזון הנאות בין פיתוח כלכלי לבין הגנה על הסביבה.
- 34 לחיצה על המלל תביא לפירוט הבא: החברה מחויבות לנקיטת גישה פרו – אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות.
- 35 לחיצה על המלל תפנה לקריטריון 10.א.2.1. בקריטריונים לדרוג מעלה.

ג. הקצאת משאבים (כספיים ומשאבי עובדים)

כן

לא

ד. הגדרת הסמכויות, תחומי האחריות ומושא הדיווח של העוסקים בנושא

כן

לא

לפירוט הניקוד בשאלה זו³⁶

10.2.א. האם כלולים במערכת הניהול נהלים המבטיחים עמידה באופן שוטף בחוקים ותקנות

בנושאי איכות הסביבה? (רבע נקודה)

כן

לא

10.3.א. האם החברה מקיימת באופן שוטף וקבוע תוכניות הדרכה להבטחת הרלבנטיות של

מערכת הניהול והטמעתה? (0.125 נקודה)

כן

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

10.3.א.1 במידה וכן - האם תכנית ההדרכה כוללת את כל עובדי ומנהלי החברה? (0.125 נקודה)

כן

לא

10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים (נקודה אחת)

10.1.ב. האם קיימת בחברה תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים ולשיפור מתמשך בביצועים

הסביבתיים?

כן (חצי נקודה)

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

36 לחיצה על המלל תפנה לקריטריון 10.2.א.1 בקריטריונים לדרוג מעלה.

2.ב.10. סמנ/י בטבלה האם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית האמורה?
(0.125 נקודה לכל נושא עד למקסימום של חצי נקודה)

נושא	קיימת תוכנית רב שנתית בנושא?
מניעת זיהום אוויר/מים/קרקע ומטרדי רעש וריח	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
צמצום פסולת	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
צמצום כמות השפכים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
צמצום פליטות גזי חממה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
צמצום השימוש במים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא

10.ג. סקר סביבתי תקופתי (3.5 נקודות)

1.ג.10. האם החברה ביצעה בשנת 2005 סקר סביבתי? (חצי נקודה)

כן

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

2.ג.10. במידה וכן – אילו נושאים נסקרו במסגרת הסקר הסביבתי, ובאיזו מידה (יש ללחוץ לפירוט לגבי הנושאים):

א. פערים בין המדיניות הסביבתית ליישומה

נסקר במלואו

נסקר ברובו

נסקר באופן חלקי

לא נסקר

ב. אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו³⁷

- נסקר במלואו
- נסקר ברובו
- נסקר באופן חלקי
- לא נסקר

ג. ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור

והעבודה³⁸

- נסקר במלואו
- נסקר ברובו
- נסקר באופן חלקי
- לא נסקר

(מקסימום ניקוד : 2.75 נקודות. לפירוט הניקוד בשאלה זו³⁹)

3.ג.10. במידה וכן - האם מסמכי הסקר וממצאיו מתועדים ושמורים בחברה? (רבע נקודה)

- כן
- לא

ד.10. בקרה וביקורת (שלושת רבעי נקודה)

האם בוצעה בשנת 2005 ביקורת סביבתית בחברה?

- כן – בוצעה ביקורת פנימית (חצי נקודה)
- כן – בוצעה ביקורת חיצונית (כגון אישור עמידה בתקן iso14000) (שלושת רבעי נקודה)
- לא

³⁷ לחיצה על המלל תפנה להגדרה של אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו בקריטריונים לדרוג מעלה

³⁸ לחיצה על המלל תפנה להגדרה של ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי ייצור ועבודה בקריטריונים לדרוג מעלה.

³⁹ לחיצה על המלל תפנה לקריטריון 2.ג.10. בקריטריונים לדרוג מעלה.

10.ה. דיווח פנימי (שלושת רבעי נקודה)

סמני בטבלה הבאה במידה והתקיים בשנת 2005 דיון בהנהלה או בדירקטוריון בנושאים הבאים:

נושא	התקיים דיון בהנהלה?	התקיים דיון בדירקטוריון?
בחירת המדיניות הסביבתית של החברה	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
נתוני הביצועים הסביבתיים	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
ממצאי סקר הסיכונים הסביבתי	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא
תוצאות הביקורת הסביבתית	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא	<input type="checkbox"/> כן <input type="checkbox"/> לא

(כל "כן" בשורה מזכה ברבע נקודה, עד למקסימום של שלושת רבעי נקודה)

11. ביצועים סביבתיים (10 נקודות)

11.א. ביצועים סביבתיים (6.25 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.1. פרטי איש קשר להבהרות שתידרשנה (אם תידרשנה) בנושאי איכות הסביבה⁴⁰:

שם: _____
טלפון: _____ נייד: _____
דוא"ל: _____

40 שאלת חובה – לא ניתן להמשיך בשאלון ללא מילוי של: שם איש הקשר וטלפון (הודעה שקופצת: יש למלא את פרטי איש/ת הקשר כדי להמשיך בשאלון)

11.א.2. יש למלא את הנתונים בטבלה הבאה, בהתאם למתכונת הנדרשת בכל סעיף:

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתונים (למילוי על ידי החברה)
חומרי גלם (שימו לב כי שאלות 11.א.2.א. ו- 11.א.2.ב. הן שאלות רשות : מילוי הנתונים בשאלות אלו נתון לבחירתכם – אי מילוי הנתונים לא יגרע מהניקוד, מילוי הנתונים יכול להוסיף לניקוד)		
11.א.2.א. סה"כ צריכת חומרי גלם, לפי סוג.	טון חומרי גלם – לפי הסוגים השונים של חומרי הגלם.	
11.א.2.ב. אחוז מחומרי הגלם שמקורם מפסולת (מעובדת או לא).	חומרי גלם ממוחזרים כאחוז מסך חומרי הגלם, כאשר היחס מחושב לפי טון משקל.	
אנרגיה		
11.א.2.ג. צריכת אנרגיה – לפי מקור.	יחידות אנרגיה (ג'אול) 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').	
מים		
11.א.2.ד. צריכת מים	יחידות נפח (מ"ק) של צריכת מים על ידי החברה.	
פליטות לאוויר, שפכים ופסולת		
11.א.2.ה. פליטה של גזי חממה	יחידות משקל (טון) – אקוויולנטי ל- CO ₂ של פליטת גזי חממה (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆)	
11.א.2.ו. שימוש בתרכובות הפוגעות בשכבת האוזון	יחידות משקל (טון) של חומרים בעלי פוטנציאל פגיעה באוזון (כגון פריאונים וכד'), לרבות כל <u>חומר מפוקח</u> ⁴¹ .	

⁴¹ לחיצה על המלל תביא להגדרה של חומר מפוקח בקריטריונים לדרוג מעלה.

נושא	מתכונת המידע הנדרש	נתונים (למילוי על ידי החברה)
11.א.2.ז. פליטות של מזהמי אוויר עיקריים, לפי סוג.	יחידות משקל (טון) של פליטות מזהמי אוויר עיקריים (כגון, תחמוצות גפרית, חנקן וחלקיקים), או אחרים (אם ישנם) – לפי סוג.	
11.א.2.ח. פינוי פסולת מסוכנת ⁴²	טון פסולת מסוכנת ⁴³ שפונתה, בחלוקה לפי סוג הפסולת.	
11.א.2.ט. פליטות שפכים, לפי סוג	יחידות משקל (טון) של מרכיבי השפכים העיקריים, כגון: TSS, COD, BOD, מתכות כבדות, או אחרים (אם ישנם), לפי סוג.	
11.א.2.י. אירועי שפך, כולל כמויות, של שמנים, דלקים וכימיקלים.	תיאור אירועי שפך משמעותיים מבחינת כמות או השפעה על הסביבה.	

3.11. עמידה בדרישות חוקים ותקנות (3.75 נקודות)

במסגרת חלק זה יבצע אנליסט סביבתי הערכה של עמידת החברה בדרישות חוקיות בנושאי איכות סביבה. לצורך כך נבקשכם למלא את הפרטים הבאים הדרושים כבסיס לעבודת האנליסט:

פרטי הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2005 כתוצאה מהפרה של תקנות לאומיות ומקומיות או אמנות/חוקים בינלאומיים רלבנטיים בנושאי איכות סביבה. יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות.

⁴² לחיצה על המלל תביא להגדרה של פסולת מסוכנת בקריטריונים לדרוג מעלה.

⁴³ לחיצה על המלל תביא להגדרה של פסולת מסוכנת בקריטריונים לדרוג מעלה.

12. דיווח סביבתי (5 נקודות)

במסגרת חלק זה יבצע אנליסט סביבתי הערכה של הדוח הסביבתי⁴⁴ של החברה, במידה וקיים דוח כאמור. ניתוח הדוח הסביבתי ייעשה בהתאם לפרמטרים הבאים:

- א. מהותיות – הרמה בה החברה המדווחת זיהתה, הבינה והביאה לידי ביטוי את האספקטים המהותיים של השפעותיה הסביבתיות.
- ב. שלמות – הרמה בה הדוח כולל את כל המידע על הביצועים הסביבתיים של החברה הדרוש למחזיקי העניין⁴⁵ לקבלת החלטותיהם ופעולותיהם.
- ג. תגובתיות – תגובות החברה לדאגות מחזיקי העניין⁴⁶, למדיניות ולתקנים רלבנטיים, כפי שהם באים לידי ביטוי בדוח הסביבתי ובדיאלוג הקשור בו.

12.א.1. האם החברה פרסמה בשנת 2005 דוח סביבתי⁴⁷?

כן

לא (על תשובה "לא" השאלון קופץ למצב של סיום השאלון)

12.א.2. במידה וכן - כיצד ניתן לעיין בדוח?

באינטרנט, בכתובת הבאה: _____

הדוח נשלח בדואר (לחץ לפירוט כתובת דואר למשלוח) ויגיע אליכם לא יאוחר מיום 20 למרץ 2006.

13. חתימת מנכ"ל

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 (על תשובה "לא" תקפוץ הודעה: "לא ניתן להגיש שאלון זה ללא אישור מנכ"ל החברה")

⁴⁴ לחיצה על המלל תביא להגדרה של דיווח חברתי בקריטריונים לדרוג מעלה.

⁴⁵ לחיצה על המלל תביא להגדרה של מחזיקי עניין בקריטריונים לדרוג מעלה.

⁴⁶ לחיצה על המלל תביא להגדרה של מחזיקי עניין בקריטריונים לדרוג מעלה.

⁴⁷ לחיצה על המלל תביא להגדרה של דוח חברתי בקריטריונים לדרוג מעלה.