**"דירוג מעלה 2007" (בהתייחס לנתוני שנת 2006)**

**קריטריונים**

## הקדמה

הקריטריונים המובאים להלן מהווים את המפתח לדירוג מעלה 2007 של 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.

בדירוג 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 **בדירוג מעלה** אשר עומדות בתנאי הסף של מדד ת"א 100, מרכיבות את **מדד מעלה**.

**המדד** הושק בפברואר 2005, ומתעדכן מאז כל שנה בהתאם לתוצאות הדירוג.

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 **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.

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.

**חברי הועדה הציבורית לעדכון מדד מעלה :**

**דב באסל** (התאחדות התעשיינים), **ד"ר עלי בוקשפן**, **יורם בליזובסקי** (לשעבר מנכ"ל התאחדות התעשיינים), **אבי זאבי** (מנהל שותף כרמל ונצ'רס), **אהובה ינאי** - יו"ר הוועדה למעורבות בקהילה (מנכ"ל מתן), **פרופ' אסא כשר, פרופ' בני לאוטרבך** (אוניברסיטת בר-אילן, הפקולטה למנהל עסקים)**, עו"ד אורנה לין** - יו"ר הוועדה לסביבת עבודה וזכויות אדם (יו"ר המועצה הארצית של לשכת עוה"ד), **רונן מלניק** (שותף בכיר, Wanaka capital partners**), שרי נוריאל** (מנכ"ל ציונות 2000), **עו"ד אורי סלונים** (לשעבר נשיא וריאטי העולמי), **אבי ערמוני** (סגן נשיא האונ' העברית, יו"ר קרן גילה), **ארני פטרושקה** (מייסד ומנכ"ל 'כרומטיס', יו"ר המפקד הלאומי), **ד"ר דינה פלדמן** (נציבת שיוויון לאנשים עם מוגבלויות), **ד"ר אורן פרז** (אוניברסיטת בר-אילן),  **משה רונן** (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 (לשעבר נציב הדורות הבאים, כנסת ישראל).

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

## תמצית הניקוד:

סך הניקוד מחולק באופן שווה בין ארבעת הנושאים שבדירוג (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 בדירוג. להלן תמצית של חלוקת הניקוד לקריטריונים השונים. תמצית זו אינה כוללת אפשרויות ניקוד שונות כאמור ונועדה לנוחות הקורא בלבד, הניקוד הקובע הוא זה המפורט בקריטריונים המלאים שבהמשך:

**אתיקה בעסקים (25 נקודות):**

קוד אתי – 11 נקודות

תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית – 14 נקודות

**זכויות אדם וסביבת עבודה (25 נקודות):**

זכויות אדם – 10 נקודות

סביבת עבודה (15 נקודות):

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

הדירוג אשר יפורסם לציבור יכלול את הציון הכולל של כל חברה בנושאים המפורטים לעיל תחת הכותרת "תמצית הניקוד" וכן את נתוני התרומה ותמצית של חוות דעת האנליסט הסביבתי בדבר ביצועים סביבתיים ודיווח סביבתי (תמצית זו לא תכלול את תשובות החברות לקריטריון 11.א.). יתר הנתונים הכלולים בתשובות החברות לשאלון הדירוג יישארו חסויים ולא יפורסמו לכל גורם.

תוצאות דירוג 2007 יוצגו בקבוצות של עשיריות (לחברות ציבוריות) או בקבוצות של חמישיות (חברות פרטיות, ממשלתיות ונסחרות בחו"ל).

שמות החברות המשתתפות בדירוג 2007 יופיעו בחוברת אשר תפורסם לאחר עדכון המדד. ליד שם החברה יופיעו - כפי שיועברו על ידי החברה - לוגו, תמונת מנכ"ל וטקסט המתאר את פעילותה העסקית של החברה בהיקף של עד 50 מלים.

## הגדרת חברה ועמידה בקריטריונים על ידי חברות אחזקה:

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.

חברת אחזקה הפועלת בענפי פעילות שונים רשאית לבחור בין שתי הדרכים הבאות לעמידה בקריטריונים אלו:

**דרך א':**

בחינת יישום הקריטריונים באופן נפרד לגבי לפחות ארבע חברות מאוחדות, אשר יבחרו על ידי החברה, ואשר מחזור המכירות המצרפי שלהם מהווה לפחות 50% ממחזור המכירות של החברה ומספר העובדים המצרפי שלהן מהווה לפחות 20% מכלל עובדי החברה ("חברות מאוחדות מייצגות").

בחינת הקריטריונים לגבי חברות אלו תתייחס לנושאים של: אתיקה בעסקים, זכויות אדם וסביבת עבודה, איכות הסביבה והתנדבות עובדים. הניקוד הכולל ייקבע על ידי הכפלת הניקוד של כל אחת מהחברות המאוחדות המייצגות בחלקה היחסי במחזור המכירות. בנושאים של תרומה ומדיניות השקעה חברתית בחינת יישום הקריטריונים תהיה בהתייחס לחברה כולה (על כלל החברות המאוחדות שלה).

**דרך ב':**

בחינת יישום הקריטריונים לגבי החברה כולה (על כלל החברות המאוחדות שלה) בנושאים: אתיקה בעסקים, זכויות אדם וסביבת עבודה ומעורבות בקהילה. בנושא של איכות הסביבה בחינת יישום הקריטריונים תתבצע בנפרד לגבי לכל אחת מהחברות המאוחדות העונות על אחד מהפרמטרים הבאים:

* רווחי החברה המאוחדת לפני מס מהווים 20% או יותר מרווחי החברה.
* הכנסות החברה המאוחדת מהוות 20% או יותר מהכנסות החברה.
* תרומת החברה המאוחדת להשפעה הסביבתית של החברה מהותית.
* ההשפעה הסביבתית של החברה המאוחדת גבוהה[[1]](#footnote-1).

הניקוד הכולל בתחום איכות הסביבה ייקבע על ידי הכפלת הניקוד של כל אחד מהשאלונים שמולאו בתחום איכות הסביבה בחלק היחסי במחזור המכירות של החברה/החברות אליה/אליהן מתייחס השאלון.

## א. אתיקה בעסקים (25 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 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.

## הגדרות - אתיקה:

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

תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית: תוכנית 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, ואשר מתקיימים בה מרבית המאפיינים המפורטים בסעיף 2 לקריטריונים אלו. אי גילוי או אי מניעה של פעילות בלתי אתית או בלתי חוקתית מסוימת, כשלעצמם, לא יהיה בהם כדי לשלול הגדרתה של תוכנית האתיקה הפנימית כאפקטיבית.

רמת האתיקה האישית של העובדים: הרמה בה העובדים פועלים ללא דופי ובעקביות על-פי תוכנית האתיקה הפנימית והמידה בה יש ביכולתם להקרין יושרה ונאמנות לתרבות הארגון ובמיוחד לקוד האתי.

## 1. קוד אתי:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 11 נקודות.

1.א. חברה תקבל 2.5 נקודות בקריטריון זה אם יש לה קוד אתי[[2]](#footnote-2) כתוב אשר מחייב את החברה ואת בעלי התפקידים בה, ואשר יש ביישומו כדי להעלות את רמת האתיקה בפעילות החברה.

1.ב. חברה תקבל עוד 8.5 נקודות אם הקוד האתי כולל התייחסות לפחות לשני שליש מהנושאים הרלבנטיים באופן מהותי לחברה מתוך מהרשימה הבאה[[3]](#footnote-3):

* 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.

בהתאם להחלטת הוועדה הציבורית בשנת 2006, חברה אשר אינה עומדת בדרישות המופיעות בסעיף 1.א ו/או 1.ב. לעיל בדירוג 2007, רשאית לקבל שני שליש מהניקוד בסעיפים אלו במידה והיא נמצאת בתהליך משמעותי ומעמיק של כתיבת קוד אתי ומספקת נתונים ועדכון מצב על התהליך. החברה תדרש לספק:

א. התחייבות להשלמת תהליך כתיבת הקוד עד לסוף שנת 2006.

ב. פירוט של שלבי התהליך שנעשו ושל השלבים שיש להשלים.

ג. פירוט לגבי מעורבות ההנהלה הבכירה בתהליך, ופירוט לגבי שיתוף כלל העובדים בתהליך.

## 2. תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 14 נקודות.

חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם יש לה קוד אתי (סעיף 1.א.) וכן יש לה תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית[[4]](#footnote-4). הניקוד יינתן כדלקמן:

2.א. חברה תקבל נקודה אחת\* בקריטריון זה אם יש בה ממונה, מדרג בכיר, אשר עליו מוטלת האחריות המעשית הכוללת והיומיומית ליישומו 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.

2.ב. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיים בה נוהל כתוב המחייב בחינה של רמת האתיקה האישית של העובדים[[5]](#footnote-5) במינוי למשרות מובילות שיש עמן סמכות מהותית ובעת האצלת שיקול דעת בעניינים משמעותיים.

2.ג. חברה תקבל 2 נקודות 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.

2.ד. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם היא מצהירה כי תוכנית ההדרכה מבוצעת בפועל במלואה.

2.ה. חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם קיים בה נוהל או מנגנון המבטיח סודיות המאפשר לעובדים להיוועץ ו/או לדווח על התנהגות בלתי אתית ובמיוחד בלתי חוקית בחברה מבלי לחשוש מהתנכלויות.

2.ו. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם קיים בה נוהל המבטיח תמריצים להתנהגות בהתאם לתוכנית האתיקה.

2.ז. חברה תקבל 2 נקודות בקריטריון זה אם קיים בה 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.

2.ח. חברה תקבל 3 נקודות בקריטריון זה אם התקיימה בשנת 2006 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.

## ב. זכויות אדם וסביבת עבודה (25 נקודות):

בפרק זה אוחדו שני תחומים הקשורים זה בזה: זכויות אדם וסביבת עבודה. למרות הקשר בינם, מדובר בשני תחומים נפרדים, לא רק בתוכנם, כי אם גם ברמת יישומם בישראל:

תחום זכויות האדם נמצא בישראל עדיין בתחילת הדרך, ולכן הקריטריונים בדירוג 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:**

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 מציבים 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 נועד הקריטריון האחרון בפרק הבוחן האם החברה מתכוונת לבנות בשנים הקרובות מערך לניהול התחום.

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 10 נקודות.

3.א. חברה תקבל 2 נקודות אם תצהיר שהיא מקיימת את פרק 7 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה"?

3.ב. חברה תקבל 2 נקודות אם תצהיר שהיא מקיימת את העקרונות הבאים מתוך מגילת העצמאות של מדינת ישראל:

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

3.ג. חברה תקבל 2 נקודות אם תצהיר שהיא מקיימת את זכויות היסוד הקבועות בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, כמפורט להלן:

 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.

3.ד. חברה תקבל 2 נקודות אם תצהיר שהיא מקיימת את חוק יסוד: חופש העיסוק, כמפורט להלן:

 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.

3.ה. חברה תקבל 2 נקודות אם יש לה, או שהיא מתחייבת להקים בתוך שלוש שנים, אמצעי בקרה ופיקוח, ניטור ואכיפה של המחויבות שלה על פי סעיפים 3.א. עד 3.ד. לעיל.

**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.

## הגדרות – סביבת עבודה:

השכר הגבוה ביותר בחברה: במונחי עלות שנתית למעביד.

דוגמא א' - 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 |  | עובד | אישה/גבר | עלות שכר למעביד באלפי ש"ח |
| א | אישה | 48 | טז | אישה | 60 |
| ב | אישה | 48 | יז | אישה | 72 |
| ג | אישה | 48 | יח | גבר | 72 |
| ד | גבר | 48 | יט | גבר | 72 |
| ה | אישה | 48 | כ | אישה | 72 |
| ו | אישה | 48 | כא | גבר | 84 |
| ז | גבר | 48 | כב | גבר | 84 |
| ח | אישה | 48 | כג | גבר | 84 |
| ט | אישה | 48 | כד | גבר | 96 |
| י | גבר | 48 | כה | גבר | 96 |
| יא | אישה | 60 | כו | אישה | 120 |
| יב | אישה | 60 | כז | גבר | 200 |
| יג | אישה | 60 | כח | אישה | 240 |
| יד | אישה | 60 | כט | גבר | 480 |
| טו | גבר | 60 | ל | גבר | 840 |

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%.

**4. סביבת עבודה הוגנת:**

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 9 נקודות.

4.א. חברה תקבל 1 נקודה אם יש בה 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" ?

אי עמידה בקריטריון זה תבטל באופן אוטומטי ניקוד שניתן בגין קריטריון 5.א.

4.ב. חברה תקבל נקודה אחת אם היא מתקננת וממנה בפועל ממונה על בטיחות בעבודה (במשרה מלאה או חלקית) וכן קיימים בחברה נאמני בטיחות כמתחייב מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד-1954 ומהאמור בסעיף ב' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים".

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

4.ד. חברה תקבל נקודה אחת אם תצהיר כי היא מקיימת את האמור בסעיף ז' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה" בדבר עבודת ילדים.

אי עמידה בקריטריון זה תבטל באופן אוטומטי ניקוד שניתן בגין קריטריון 5.א.

# 4.ה. חברה תקבל נקודה אחת אם קיים בה תקנון על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 כמתחייב מסעיף ח' לפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה", או אם היא מקיימת את סעיף 3.ח. בקוד, אולם תקנון כאמור אינו נדרש לפי החוק ולכן אינו קיים.

4.ו. הקריטריון בוחן את האחוז מעובדי החברה בארץ המועסקים בחוזים מתחדשים לתקופה קצובה של פחות משנה. בשלב זה הכוונה לעובדים שאינם עובדי קבלן.

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

נקודה אחת תינתן ל- 25% מהחברות להן האחוזים הנמוכים ביותר של עובדים המועסקים בחוזים מתחדשים לתקופה קצובה של פחות משנה.

חצי נקודה תינתן לחברות בהן אחוז העובדים המועסקים בחוזים מתחדשים לתקופה קצובה של פחות משנה נמוך מהחציון אך אינו כלול ב-25% הנמוכים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

# 4.ז. חברה תקבל נקודה אחת אם מנוהל בה פנקס חופשות על פי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.

# 4.ח. חברה תקבל נקודה אחת אם תצהיר כי לכל עובדיה משולם לפחות שכר מינימום כחוק .

4.ט. הקריטריון בוחן האם ניתנו בשנת 2006 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, ובהם 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.

חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987

חוק שוויון הזדמנויות 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

 חברה תקבל נקודה אחת בקריטריון זה אם לא ניתנו בשנת 2006 פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן כאמור.

הניקוד לחברות לגביהן כן ניתנו פסקי דין שחייבו או הרשיעו את החברה בהליכים משפטיים על פי חוקי המגן כאמור יינתן כדלקמן:

בחברה בה יש 50 עובדים או פחות: לא יינתן כל ניקוד אם ניתן פסק דין אחד או יותר כאמור.

הניקוד לחברות בהן יש מעל 50 עובדים יתבצע באופן השוואתי בשתי קטגוריות נפרדות:

1. חברות בהן יש מעל 50 עובדים ופחות מ-1000 עובדים;
2. חברות בהן יש 1000 עובדים או יותר.

בכל אחת מהקטגוריות תתבצע השוואה בין מספר פסקי הדין כאמור.

חברות בהן מספר פסקי הדין גבוה מהחציון של כלל החברות באותה קטגוריה ובאותו דירוג לא יקבלו ניקוד בקריטריון זה, וחברות בהן מספר פסקי הדין הוא כחציון או מטה יקבלו חצי נקודה בקריטריון זה.

**5. סביבת עבודה מתקדמת:**

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 6 נקודות.

5.א. חברה תקבל חצי נקודה אם תצהיר כי היא מקיימת את העקרונות והקריטריונים המסומנים ב- 🗹, של פרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" של "מעלה"?

## 5.א.1. חברה תקבל עוד חצי נקודה אם היא נוקטת באמצעי פיקוח ובקרה ליישום המחויבות שלה לקיום האמור בפרק 3 של "הקוד לניהול חברתי בעסקים" או אם היא מצהירה כי היא בתהליכי הקמה של אמצעים אלה.

5.ב. הקריטריון בוחן את אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה[[6]](#footnote-6).

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

נקודה אחת תינתן ל- 25% מהחברות להן האחוזים הגבוהים ביותר של אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה.

חצי נקודה תינתן לחברות בהן אחוז הנשים המועסקות בחברה מבין 10% העליונים של המועסקים בעלי השכר הגבוה ביותר בחברה גבוה מהחציון אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

5.ג. הקריטריון בוחן את האחוז של עובדי החברה בארץ שהם בני מיעוטים (עובדים אשר בתעודת הזהות שלהם רשום לאום שאינו יהודי).

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

נקודה אחת תינתן ל- 25% מהחברות להן האחוזים הגבוהים ביותר של עובדי החברה שהם בני מיעוטים.

חצי נקודה תינתן לחברות בהן אחוז עובדי החברה שהם בני מיעוטים גבוה מהחציון אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

5.ד.1. הקריטריון בוחן את האחוז של עובדי החברה בארץ שהם אנשים עם מוגבלות, במפורט להלן:

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.

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

חצי נקודה תינתן ל- 25% מהחברות להן האחוזים הגבוהים ביותר של עובדי החברה שהם אנשים עם מוגבלות.

רבע נקודה תינתן לחברות בהן אחוז עובדי החברה שהם אנשים עם מוגבלות גבוה מהחציון אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

# 5.ד.2. חברה תקבל חצי נקודה אם קיים בה רכז נגישות או נאמן לנושא נגישות כמשתמע מסעיף 19 מב' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998.

5.ה. הקריטריון בוחן את שיעור העובדים בחברה המבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה.

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

נקודה אחת תינתן ל- 25% מהחברות להן האחוזים הגבוהים ביותר של עובדים שמבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה.

חצי נקודה תינתן לחברות בהן אחוז העובדים שמבוטחים בקופת גמל או בביטוח מנהלים או בקרן פנסיה גבוה מהממוצע אך אינו כלול ב-25% הגבוהים כאמור.

שאר החברות לא יקבלו ניקוד בשאלה זו.

# 5.ו. חברה תקבל נקודה אחת אם היא ביצעה בשנת 2006 סקר שביעות רצון עובדים כתוב אשר תוצאותיו פורסמו לכלל העובדים.

## ג. מעורבות בקהילה (25 נקודות)

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.

## 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. מסלולים אלו יחולו גם על חברות ממשלתיות אשר יכולתן לתרום מוגבלת על פי חוק. לפיכך:

הניקוד **של חברה הכלולה בקטגוריה של "שאר החברות"** (בהתאם לסעיף 6.א.2. להלן) ושל **חברה ממשלתית** יהיה **הגבוה** מבין שני המסלולים הבאים:

מסלול א': תרומה 15 נקודות

 מדיניות השקעה חברתית 5 נקודות

 התנדבות עובדים 5 נקודות

מסלול ב': תרומה 7.5 נקודות

 מדיניות השקעה חברתית 8.75 נקודות

 התנדבות עובדים 8.75 נקודות

הניקוד של **חברה הכלולה בקטגוריה של "חברות מרוויחות"** (בהתאם לסעיף 6.א.1. להלן) יהיה בהתאם **למסלול א' בלבד**.

## הגדרות – מעורבות בקהילה:

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 תיחשב 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.

\* סכום 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.

לגבי מחזור המכירות – בענפים הבאים יילקחו הנתונים הכספיים המפורטים להלן במקום מחזור המכירות:

בבנקים: רווח מפעולות מימון לפני הפרשה לחובות מסופקים בתוספת הכנסות תפעוליות ואחרות.

בחברות 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.

בחברות אחזקה: סך כל סוגי ההכנסות.

מדיניות השקעה חברתית: מסמך מדיניות כתוב, המאושר על ידי הדירקטוריון, המהווה בסיס לתוכנית עבודה, אשר מגדיר את תחומי ההשקעה החברתית של החברה ונושאיה\*, 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 או 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 במסגרת קבועה לפחות 5 פעמים בשנה.

התנדבות עובדים חד פעמית: התנדבות עובדים שאינה קבועה.

ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה: סך שעות ההתנדבות בשנה של כלל העובדים מחולק במספר העובדים בחברה (מתנדבים ושאינם מתנדבים).

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 על ידי החברה.

## 6. תרומה:

6.א. **תרומה כאחוז מהרווח לפני מס/ממחזור ההכנסות:**

הקריטריון בוחן את התרומה[[7]](#footnote-7) היחסית של החברה במונחים כספיים.

התרומה היחסית נקבעת לצורך קריטריון זה בשתי קטגוריות נפרדות:

6.א.1. **בחברות מרוויחות:**

(חברות מרוויחות הן חברות בהן הרווח לפני מס[[8]](#footnote-8) מהווה 5% או יותר ממחזור המכירות[[9]](#footnote-9))

התרומה ביחס לרווח לפני מס.

6.א.2. **בשאר החברות**:

(חברות בהן יש הפסד לפני מס או חברות בהן הרווח לפני מס קטן מ- 5% ממחזור המכירות)

התרומה ביחס למחזור המכירות.

הציון המרבי שניתן לקבל בגין קריטריון זה הינו 12 נקודות במסלול א' ו-6 נקודות במסלול ב'.

מספר הנקודות של כל חברה נקבע לפי היחס הישר בין תרומתה היחסית לבין ממוצע שלושת החברות בהן התרומה היחסית גבוהה ביותר באותה קטגוריה ובאותו דירוג.

ניקוד החברות לצורך קריטריון זה מתבצע בנפרד לגבי כל קטגוריה ("חברות מרוויחות" ו"שאר החברות"), כך ש:

\* חברה הכלולה בקטגוריות "החברות המרוויחות" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לממוצע שלושת החברות "המרוויחות" להן היחס הגבוה ביותר בין התרומה לרווח לפני מס.

\* חברה הכלולה בקטגוריית "שאר החברות" - תרומתה היחסית תיבחן ביחס לממוצע שלושת החברות בקטגוריה של "שאר החברות" להן היחס הגבוה ביותר בין התרומה למחזור המכירות.

6.ב. **התרומה בש"ח:**

הציון המרבי שניתן לקבל בגין קריטריון זה הינו 3 נקודות במסלול א' ו-1.5 נקודות במסלול ב'.

מספר הנקודות של כל חברה נקבע לפי היחס הישר בין תרומתה בש"ח לבין ממוצע שלושת החברות בהן התרומה בש"ח היא הגבוהה ביותר באותו דירוג.

**7. מדיניות השקעה חברתית כתובה:**

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 5 נקודות במסלול א' ו-8.75 נקודות במסלול ב'.

7.א. חברה תקבל חצי מהניקוד בקריטריון זה אם יש לה מדיניות השקעה חברתית[[10]](#footnote-10) וכן מדיניות זו מהווה חלק מתוכנית העבודה העסקית שלה.

7.ב. חברה תקבל עוד רבע מהניקוד בקריטריון זה אם יישום מדיניות ההשקעה החברתית מתבצע באמצעות מדדים ויעדים כמותיים.

7.ג. חברה תקבל עוד רבע מהניקוד בקריטריון זה אם מדיניות ההשקעה החברתית מפורסמת לציבור בדוח הדירקטוריון ובאתר האינטרנט של החברה.

פרסום בדוח הדירקטוריון בלבד או באתר האינטרנט בלבד יזכה את החברה ב 0.15 מהניקוד בקריטריון זה (במקום 0.25).

## 8. התנדבות עובדים:

הציון המרבי שניתן יהיה לקבל בגין קריטריון זה הינו 5 נקודות במסלול א' ו-8.75 נקודות במסלול ב'.

**8.א. מספר המתנדבים:**

חברה תקבל עד מחצית מהניקוד בקריטריון 8 אם קיימת בה התנדבות עובדים[[11]](#footnote-11).

מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, כאשר חברות אשר יש להן פעילות מחוץ לישראל רשאיות (לפי בחירתן) להחיל טבלה זו על כל עובדי החברה או רק על העובדים בישראל (במקרה בו חברה בוחרת להחיל את הטבלה רק על העובדים בישראל – אחוז העובדים המתנדבים יחושב כאחוז מכלל העובדים בישראל):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ניקוד - מתוך סך הניקוד לקריטריון 8 כולו  | אחוז עובדים מתנדבים מתוך סה"כ העובדים בחברה | מספר העובדים בחברה |
| 0.5 מהניקוד | מעל 5% מהעובדים | עד 100 |
| 0.4 מהניקוד | בין 2.5% ל- 5% מהעובדים |
| 0.2 מהניקוד | בין 1.5% ל-2.5% מהעובדים |
|  |
| 0.5 מהניקוד | מעל 6% מהעובדים | 101 עד 500 |
| 0.4 מהניקוד | בין 3% ל- 6% מהעובדים |
| 0.2 מהניקוד | בין 1.5% ל-3% מהעובדים |
|  |
| 0.5 מהניקוד | מעל 7% מהעובדים | 501 עד 1000 |
| 0.4 מהניקוד | בין 3.5% ל- 7% מהעובדים |
| 0.2 מהניקוד | בין 2% ל-3.5% מהעובדים |
|  |
| 0.5 מהניקוד | מעל 8% מהעובדים | 1001 ומעלה |
| 0.4 מהניקוד | בין 4% ל- 8% מהעובדים |
| 0.2 מהניקוד | בין 2% ל-4% מהעובדים |

**8.ב. ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה:**

חברה תקבל עד מחצית מהניקוד בקריטריון 8 אם קיימת בה התנדבות עובדים. מספר הנקודות שתקבל חברה בקריטריון זה יהיה בהתאם לטבלה הבאה, כאשר חברות אשר יש להן פעילות מחוץ לישראל רשאיות (לפי בחירתן) להחיל טבלה זו על כל עובדי החברה או רק על העובדים בישראל **:**

|  |
| --- |
| ניקוד על ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה[[12]](#footnote-12)(מתוך סך הניקוד לקריטריון 8 כולו) |
| התנדבות חד פעמית[[13]](#footnote-13) | התנדבות קבועה[[14]](#footnote-14) |  |
| 0.3 מהניקוד | 0.5 מהניקוד | 3 שעות ויותר |
| 0.2 מהניקוד | 0.4 מהניקוד | 1 עד 3 שעות |
| 0.1 מהניקוד | 0.2 מהניקוד | 0.5 עד 1 שעות |

## ד. איכות הסביבה (25 נקודות)

תחום איכות הסביבה הפך להיות ערך חברתי חשוב, הרבה מעבר לפתרונות טכנולוגים 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 היחידי בדירוג 2007 בו יועסק אנליסט לבחינת ההשפעות הסביבתיות של החברה. תשובות החברות הקשורות לקריטריונים בנושאים של ביצועים סביבתיים ודיווח ייבחנו באופן מדגמי על ידי אנליסט סביבתי.

**ניקוד לפי רמות השפעה:**

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 (ר' הגדרות של חברות להן השפעה סביבתית גבוהה/בינונית/נמוכה[[15]](#footnote-15)). להלן סעיפי הקריטריונים והניקוד הנלווה להם ברמות ההשפעה הסביבתית השונות:

|  |
| --- |
| **איכות הסביבה - ניקוד לפי רמות השפעה****תמצית** |
| ניקוד מתוך 25 נקודות |  |
| השפעה סביבתית נמוכה | השפעה סביבתית בינונית | השפעה סביבתית גבוהה |  |
| 7.5 | 5 | 2.5 | מדיניות |
| 17.5ללא הקריטריונים העוסקים בתוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים (אלו מהווים שאלת רשות אשר יכולה להוסיף עוד 2.5 נקודות אך אינה גורעת ניקוד) | 12.5 | 7.5 | ניהול, יישום והטמעה |
| X | 7.5 | 10 | ביצועים סביבתיים |
| Xשאלת רשות אשר יכולה להוסיף עד 5 נקודות, אך אינה גורעת ניקוד. | 5 | דיווח  |

|  |
| --- |
| **איכות הסביבה - ניקוד לפי רמות השפעה****פירוט** |
| ניקוד מתוך 25 נקודות |  |
| השפעה סביבתית נמוכה | השפעה סביבתית בינונית | השפעה סביבתית גבוהה |  |
| **7.5** | **5** | **2.5** | **9. מדיניות** |
| 3.75 | 2.5 | 1.25 | 9.א. קיום מדיניות סביבתית  |
| 3.75 | 2.5 | רבע נקודה לכל נושא. ניקוד מקסימאלי: 1.25 | 9.ב. נושאים הכלולים במדיניות הסביבתית |
| 3.75 שאלת רשות לסקטור הפיננסי | X | X | 9.ג. סינון סביבתי בהשקעות |
| **17.5** | **12.5** | **7.5** | **10. ניהול, יישום והטמעה** |
| **4** | **2.5** | **1.5** | **10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית** |
| 1.33 | 0.833 | 0.5 | 10.א.1. ממונה על איכות הסביבה |
| 1.33 | 0.833 | 0.5 | 10.א.2.I מערכת ניהול |
| 0.67 | 0.417 | 0.25 | 10.א.2.II נהלים לעמידה בחוק |
| 0.67 | 0.417 | 0.25 | 10.א.3. תוכנית הדרכה |
| **2.5** - **שאלת רשות**, יכולה להוסיף, אך לא לגרוע ניקוד | **1.67** | **1** | **10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים** |
| 1.25 (שאלת רשות) | 0.835 | 0.5 | 10.ב.1. קיום תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים |
| 1.25 (שאלת רשות) | 0.835 | 0.5 | 10.ב.2. מרכיבי התוכנית |
| **9.5** | **5.83** | **3.5** | **10.ג. סקר סביבתי תקופתי** |
| 1.33 | 0.83 | 0.5 | 10.ג.1. ביצוע סקר סביבתי |
| 7.5 | 4.58 | 2.75 | 10.ג.2. נושאי הסקר הסביבתי |
| 0.67 | 0.42 | 0.25 | 10.ג.3. תיעוד הסקר הסביבתי |
| **2** | **1.25** | **0.75** | **10.ד. בקרה וביקורת** |
| **2** | **1.25** | **0.75** | **10.ה. דיווח פנימי** |
| **X** | **7.5** | **10** | **11. ביצועים סביבתיים** |
| X | 4.7 | 6.25 | 11.א. ביצועים סביבתיים |
| X | 2.8 | 3.75 | 11.ב. עמידה בדרישות חוקים ותקנות |
| **X שאלת רשות** אשר יכולה להוסיף עד 5 נקודות, אך אינה גורעת ניקוד. | **5** | **12. דיווח סביבתי** |

**הגדרות – איכות הסביבה:**

חברות להן השפעה סביבתית גבוהה: חברות הפועלות באחד מהענפים הבאים:

כימיה

כימיקלים ומינראלים

פרמצבטיקה

מוצרי בניה

בניה

תשתית

כרייה

אנרגיה

דלק

תחבורה

הובלה

מוצרי עץ ו/או נייר

מפעילי רשתות טלפון סלולרי

סמיקונדקטור

חברות להן השפעה סביבתית בינונית:חברות הפועלות באחד מהענפים הבאים:

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

חברות להן השפעה סביבתית נמוכה: חברות הפועלות באחד מהענפים הבאים:

הסקטור הפיננסי, לרבות בנקים וביטוח

תוכנה

חברות כוח אדם

תיירות

מתן שירותים אחרים (שלא נכללו בהשפעה הגבוהה או הבינונית)

אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו (לצורך קריטריון 10.ג. – סקר סביבתי תקופתי):

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, לרבות: חומרי הגלם, נייר, אריזות וחומרי לוואי. במסגרת בחינת ההשפעות הסביבתיות של השימוש במוצרים נבחנת גם בטיחות המוצרים בשימושם המיועד, ויעילותם בצריכת אנרגיה ומשאבים טבעיים.

ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה (לצורךקריטריון 10.ג. – סקר סביבתי תקופתי): 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.

חומר מפוקח (לצורך קריטריון 11.א. – ביצועים סביבתיים): כהגדרתו בתקנות החומריםהמסוכנים (יישום פרוטוקול מונטריאול בעניין החומרים הפוגעים בשכבת האוזון), התשס"ד-2004.

פסולת מסוכנת (לצורך קריטריון 11.א. – ביצועים סביבתיים): פסולת של חומר מסוכן כהגדרתו בחוק החומרים המסוכנים התשנ"ג 1993.

דוח סביבתי: דיווח ציבורי בדבר המדיניות הסביבתית של החברה, השפעותיה הסביבתיות,ביצועיה הסביבתיים ומערכת יחסיה עם מחזיקי עניין הקשורים לנושאי איכות הסביבה.

הדוח הסביבתי יכול להיות מפורסם כדוח נפרד או כפרק בדוח החברתי של החברה, ויכול להיות מודפס או מפורסם באתר האינטרנט, ובלבד שיהיה פתוח ונגיש לכלל הציבור.

מחזיקי עניין: מחזיקי העניין של החברה הם כל הקהלים והקבוצות שהחברה משפיעה עליהם או מושפעת מהם: עובדים, לקוחות, שותפים, ספקים, בעלי מניות, ארגונים חברתיים/סביבתיים, הקהילה, ממסד ארצי ומקומי וכיו"ב.

## 9. מדיניות:

9.א. חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם יש לה מדיניות סביבתית כתובה, ארוכת טווח, המפורסמת לציבור באתר האינטרנט או בדוח החברתי/סביבתי.

9.ב. חברה תקבל חמישית מהניקוד המקסימאלי בקריטריון זה בגין כל אחד מהנושאים הבאים אליו כלולה התייחסות במדיניות הסביבתית שלה:

1. **מחויבות למניעת נזקים סביבתיים ולשיפור מתמשך בביצועים הסביבתיים:**

 החברה מקפידה למנוע נזקים סביבתיים, ומחויבת לנהל את השפעותיה הסביבתיות באופן שיבטיח שיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים.

2. **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.

3. **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.

4. **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.

5. **מחויבות לגישה פרו-אקטיבית**:

 החברה מחויבות לנקיטת גישה פרו – אקטיבית אשר בבסיסה יוזמה ופעולה, להבדיל מתגובה בלבד, בכל הקשור להשפעותיה הסביבתיות.

9.ג. קריטריון זה הינו קריטריון רשות לסקטור הפיננסי בלבד.

 חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם יש לה מדיניות השקעות הכוללת גם סינון של חברות מועמדות להשקעה בהתאם לשיקולים סביבתיים.

**10. ניהול, יישום והטמעה:**

**10.א. מערכת ניהול ליישום המדיניות הסביבתית**

10.א.1. חברה תקבל את מלוא הניקוד בקריטריון זה אם קיים בה ממונה על נושא איכות הסביבה המדווח ישירות למנכ"ל, אשר נושא איכות הסביבה, לרבות האחריות על יישום המדיניות הסביבתית, נמצא בתחום אחריותו.

 חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם קיים בה ממונה על איכות הסביבה כאמור אשר אינו מדווח ישירות למנכ"ל.

10.א.2.I. חברה תקבל את מלוא הנקודות בקריטריון זה אם היא:

1. מצהירה כי היא מנהלת את השפעותיה הסביבתיות ומבטיחה את יישום המדיניות הסביבתית שלה באמצעות מערכת ניהול ההולמת את גודלה, את היקף פעילותה ואת השפעותיה הסביבתיות.

ובנוסף:

1. מערכת הניהול האמורה כוללת את כל המרכיבים הבאים:
	* מטרות - כלליות וספציפיות – ולוחות זמנים להשגתן.
	* מערכת למדידת הביצועים ולדיווח עליהם.
	* הקצאת משאבים (כספיים ומשאבי עובדים).
	* הגדרת הסמכויות, תחומי האחריות ומושא הדיווח של העוסקים בנושא.

חברה העומדת בתנאי א' אך אין במערכת הניהול שלה את כל המרכיבים האמורים, תקבל רבע מהניקוד בקריטריון זה בגין כל אחד מהמרכיבים אשר כן כלולים במערכת הניהול הסביבתית שלה, ומינימום של מחצית מהניקוד בקריטריון (גם אם יש במערכת הניהול שלה מרכיב אחד או פחות מהמרכיבים האמורים).

חברה שאינה עומדת בתנאי א' לא תקבל ניקוד בקריטריון זה.

10.א.2.II. חברה תקבל ניקוד בקריטריון זה אם כלולים במערכת הניהול שלה נהלים המבטיחים עמידה באופן שוטף בחוקים ותקנות בנושאי איכות הסביבה.

10.א.3. חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם היא מקיימת באופן שוטף וקבוע תוכניות הדרכה להבטחת הרלבנטיות של מערכת הניהול והטמעתה.

10.א.3.I חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם תכנית ההדרכה שלה כאמור כוללת את כל עובדי ומנהלי החברה.

**10.ב. תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים**

10.ב.1. חברה תקבל מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם קיימת בה תוכנית רב-שנתית להפחתת מזהמים ולשיפור מתמשך בביצועיה הסביבתיים.

10.ב.2. חברה תקבל עוד מחצית מהניקוד בקריטריון זה אם המרכיבים הבאים כלולים בתוכנית האמורה.

 כל אחד מהמרכיבים מזכה בשמינית מהניקוד בקריטריון 10.ב. אולם סך הניקוד שניתן לצבור בסעיף 10.ב.2. לא יעלה על מחצית מהניקוד בקריטריון 10.ב. כולו.

 מרכיבי התוכנית הרב-שנתית להפחתת מזהמים:

* + מניעת זיהום אוויר/מים/קרקע ומטרדי רעש וריח.
	+ צמצום פסולת.
	+ צמצום כמות השפכים.
	+ צמצום פליטות גזי חממה.
	+ צמצום השימוש במים.

**10.ג. סקר סביבתי תקופתי**

10.ג.1. חברה תקבל שביעית מהניקוד בקריטריון זה אם היא ביצעה בשנת 2006 סקר סביבתי.

10.ג.2. בנוסף, חברה תקבל עד 22/28 מהניקוד בקריטריון 10.ג. אם הנושאים שלהלן נסקרו במסגרת הסקר הסביבתי, כדלקמן:

 נושאי הסקר הסביבתי:

* פערים בין המדיניות הסביבתית ליישומה
* אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו[[16]](#footnote-16)
* ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה[[17]](#footnote-17)

אופן הניקוד:

סימון של "נסקר במלואו" לגבי "אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו" מזכה ב-16/28 מהניקוד בקריטריון 10.ג. (כולו)

סימון של "נסקר ברובו" לגבי "אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו" מזכה ב-8/28 מהניקוד בקריטריון 10.ג. (כולו)

כל סימון אחר מזכה ב-4/28 מהניקוד בקריטריון 10.ג. (כולו)

מקסימום הנקודות שניתן לצבור בקריטריון 10.ג.2.: 22/28 מהניקוד בקריטריון 10.ג.

10.ג.3. חברה תקבל 1/14 מהניקוד בקריטריון זה אם מסמכי הסקר הסביבתי וממצאיו מתועדים ושמורים בחברה.

**10.ד. בקרה וביקורת**

חברה תקבל את מלוא הניקוד בקריטריון זה אם בשנת 2006 בוצעה בה ביקורת סביבתית חיצונית (כגון אישור עמידה בתקן iso14000).

חברה תקבל שני שליש מהניקוד בקריטריון זה אם בשנת 2006 בוצעה בה ביקורת סביבתית פנימית.

**10.ה. דיווח פנימי**

חברה תקבל שליש מהניקוד בקריטריון זה בגין כל דיון שהתקיים בשנת 2006 בהנהלה או בדירקטוריון החברה בכל אחד מהנושאים הבאים, אולם סך הניקוד שניתן לצבור בקריטריון לא יעלה על 100% מהניקוד לקריטריון זה. הנושאים הם:

* + בחינת המדיניות הסביבתית של החברה
	+ נתוני הביצועים הסביבתיים
	+ ממצאי סקר הסיכונים הסביבתי
	+ תוצאות הביקורת הסביבתית

**11. ביצועים סביבתיים:**

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי אנליסט סביבתי, בהתבסס על הערכתו את הביצועים הסביבתיים של החברה.

הערכת האנליסט תתבסס על ניתוח סביבתי כלכלי של החברה בהשוואה לענף הפעילות שלה ולחברות דומות בארץ ובעולם, לרבות בחינת התמודדות החברה עם סיכונים והזדמנויות סביבתיים. הערכת האנליסט תכלול (בהתאם לשיקול דעתו) איסוף וניתוח של החומר הפומבי הקיים והנוגע לחברה ולענף הפעילות שלה, בחינת תשובות החברה לשאלון זה, ראיון השלמה עם נציג בכיר בחברה ושיחות עם גורמי שלטון רשמיים בנושאי איכות הסביבה הקשורים לחברה.

**11.א. ביצועים סביבתיים**

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי אנליסט סביבתי, בהתבסס על הערכתו את הביצועים הסביבתיים של החברה.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו מילוי החלק הרלבנטי בשאלון למדד מעלה, לרבות מילוי הנתונים בטבלה הבאה:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **נתונים (למילוי על ידי החברה)** | **מתכונת המידע הנדרש** | **נושא** |
| **חומרי גלם** (**השאלות הקשורות לחומרי גלם הן שאלות רשות**: מילוי הנתונים בשאלות אלו נתון לבחירת החברה – אי מילוי הנתונים לא יגרע מהניקוד, מילוי הנתונים יכול להוסיף לניקוד) |
|  | טון חומרי גלם – לפי הסוגים השונים של חומרי הגלם. | סה"כ צריכת חומרי גלם, לפי סוג. |
|  | חומרי גלם ממוחזרים כאחוז מסך חומרי הגלם, כאשר היחס מחושב לפי טון משקל. | אחוז מחומרי הגלם שמקורם מפסולת (מעובדת או לא). |
| **אנרגיה** |
|  | 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'). | צריכת אנרגיה –לפי מקור.  |
| **מים** |
|  | יחידות נפח (מ"ק) של צריכת מים על ידי החברה. | צריכת מים |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **נתונים (למילוי על ידי החברה)** | **מתכונת המידע הנדרש** | **נושא** |
| **פליטות לאוויר, שפכים ופסולת** |
|  | יחידות משקל (טון) – אקוויוולנטי ל- CO2 – של פליטת גזי חממה (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6) | פליטה של גזי חממה |
|  | יחידות מרחק ( ק"מ/ מייל)  | נסועה שנתית (קילומטרז') של צי מסחרי / צי תובלה  |
|  | יחידות משקל (טון) של חומרים בעלי פוטנציאל פגיעה באוזון (כגון פריאונים וכד'), לרבות כל חומר מפוקח[[18]](#footnote-18). | שימוש בתרכובות הפוגעות בשכבת האוזון |
|  | יחידות משקל (טון) של פליטות מזהמי אוויר עיקריים (כגון, תחמוצות גפרית, חנקן וחלקיקים), או אחרים (אם ישנם) – לפי סוג.  | פליטות של מזהמי אויר עיקריים, לפי סוג. |
|  | טון פסולת מסוכנת[[19]](#footnote-19) שפונתה, בחלוקה לפי סוג הפסולת. | פינוי פסולת מסוכנת[[20]](#footnote-20) |
|  | יחידות משקל (טון) של מרכיבי השפכים העיקריים, כגון: BOD, COD, TSS, מתכות כבדות, או אחרים (אם ישנם), לפי סוג. | פליטות שפכים, לפי סוג |
|  | תיאור אירועי שפך משמעותיים מבחינת כמות או השפעה על הסביבה. | אירועי שפך, כולל כמויות, של שמנים, דלקים וכימיקלים. |

**11.ב. עמידה בדרישות חוקים ותקנות**

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי אנליסט סביבתי, בהתבסס על הערכתו את עמידת החברה בדרישות חוקיות בנושאי איכות סביבה.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו מילוי החלק הרלבנטי בשאלון למדד מעלה, לרבות מילוי הנתונים הבאים:

פירוט הליכים משפטיים שהסתיימו בהרשעה או קנסות והליכים מנהליים (כגון צו סגירה) שננקטו או הוטלו על החברה בשנת 2006 כתוצאה מהפרה של תקנות לאומיות ומקומיות או אמנות/חוקים בינלאומיים רלבנטיים בנושאי איכות סביבה. יש לפרט גם את ארץ הייצור וסוג הפעילות.

**12. דיווח סביבתי:**

הניקוד שחברה תקבל בקריטריון זה יקבע על ידי אנליסט סביבתי, בהתבסס על הערכתו את הדוח הסביבתי[[21]](#footnote-21) של החברה.

ניתוח הדוח הסביבתי ייעשה בהתאם לפרמטרים הבאים:

1. מהותיות – הרמה בה החברה המדווחת זיהתה, הבינה והביאה לידי ביטוי את האספקטים המהותיים של השפעותיה הסביבתיות.
2. שלמות – הרמה בה הדוח כולל את כל המידע על הביצועים הסביבתיים של החברה הדרוש למחזיקי העניין[[22]](#footnote-22) לקבלת החלטותיהם ופעולותיהם.
3. תגובתיות – תגובות החברה לדאגות מחזיקי העניין, למדיניות ולתקנים רלבנטיים, כפי שהם באים לידי ביטוי בדוח הסביבתי ובדיאלוג הקשור בו.

תנאי בסיסי לקבלת ניקוד בקריטריון זה הינו קיומו של דוח סביבתי וצירוף הדוח או הפניה אליו בחלק הרלבנטי בשאלון למדד מעלה.

1. ר' הגדרה של השפעה סביבתית גבוהה להלן (פרק ד' - הגדרות – איכות הסביבה) . [↑](#footnote-ref-1)
2. ר' הגדרה של קוד אתי לעיל (פרק א' - הגדרות – אתיקה) . [↑](#footnote-ref-2)
3. בדירוג מעלה 2007 עמידה בסעיף 1.ב. תהיה תנאי סף לקבלת ניקוד בתחום האתיקה כולו. [↑](#footnote-ref-3)
4. ר' הגדרה של תוכנית אתיקה אפקטיבית פנימית לעיל (פרק א' - הגדרות – אתיקה) . [↑](#footnote-ref-4)
5. ר' הגדרה של רמת האתיקה האישית של עובדים לעיל (פרק א' - הגדרות – אתיקה). [↑](#footnote-ref-5)
6. ר' הגדרה של השכר הגבוה ביותר בחברה לעיל (פרק ב' – הגדרות – סביבת עבודה) . [↑](#footnote-ref-6)
7. ר' הגדרה של תרומה לעיל (פרק ג' – הגדרות -מעורבות בקהילה) [↑](#footnote-ref-7)
8. ר' הגדרה של רווח לפני מס לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה) [↑](#footnote-ref-8)
9. ר' הגדרה של מחזור המכירות לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה) [↑](#footnote-ref-9)
10. ר' הגדרה של מדיניות השקעה חברתית לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה) [↑](#footnote-ref-10)
11. ר' הגדרה של התנדבות עובדים לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה) [↑](#footnote-ref-11)
12. ר' הגדרה של ממוצע שעות התנדבות לעובד לשנה לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה). [↑](#footnote-ref-12)
13. ר' הגדרה של התנדבות חד פעמית לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה). [↑](#footnote-ref-13)
14. ר' הגדרה התנדבות קבועה לעיל (פרק ג' – הגדרות – מעורבות בקהילה). [↑](#footnote-ref-14)
15. ר' הגדרות של חברות להן השפעה סביבתית גבוהה/בינונית/נמוכה להלן (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה). [↑](#footnote-ref-15)
16. ר' הגדרה של אפיון סביבתי של המוצר והשפעותיו לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה). [↑](#footnote-ref-16)
17. ר' הגדרה של ניתוח סיכונים סביבתיים והשלכות סביבתיות מתמשכות של תהליכי הייצור והעבודה לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה). [↑](#footnote-ref-17)
18. ר' הגדרה של חומר מפוקח לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה). [↑](#footnote-ref-18)
19. ר' הגדרה של פסולת מסוכנת לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה). [↑](#footnote-ref-19)
20. ר' הגדרה של פסולת מסוכנת לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה). [↑](#footnote-ref-20)
21. ר' הגדרה של דוח סביבתי לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה) [↑](#footnote-ref-21)
22. ר' הגדרה של מחזיקי עניין לעיל (פרק ד' – הגדרות – איכות הסביבה) [↑](#footnote-ref-22)