

המסמך מתעדכן באופן שוטף במענה לשאלות והבהרות נדרשות תוך כדי עבודה עם שאלון הדירוג.

מטרת מסמך זה, הוא להוות כלי משלים לשאלון הדירוג. המסמך מכיל הבהרות וחידודים לכל השאלות שדרשו לדעתנו פירוט והסברים נוספים. כמו כן, כולל המסמך גם כלי עזר וקישורים לעבודות רלוונטיות וארגונים שעשויים לעזור בעת מענה על השאלות או בהמשך פיתוח התחומים הנבדקים.

אודות

דירוג מעלה, שהושק ב-2006, מקנה לחברות הגדולות במשק כלים לניהול והטמעה של תחומי האחריות התאגידית. הדירוג מאפשר מדידה שנתית, מיפוי פערים והגדרת יעדים לשיפור ביחס לנורמות והסטנדרטים בישראל. הקריטריונים בדירוג נקבעים על ידי ועדה ציבורית עצמאית המורכבת ממומחי תוכן, אנשי אקדמיה, ראשי ארגונים חברתיים סביבתיים ונציגי המגזר העסקי.

■ © כל הזכויות שמורות למעלה - עסקים מנהיגים אחריות חברתית, 2016.

הצעת הערך של דירוג מעלה

מעלה רואה את עיקר הערך בהשתתפות מתמשכת בדירוג במספר צירים מרכזיים:

- **מיפוי וניהול תהליכים ארגוניים באחריות תאגידית** – זיהוי פערים ותהליכים קיימים, וקביעת יעדים לתכניות עבודה עתידיות
- **השוואה (בנצ'מארק) סקטוריאלית ומשקית ביחס לחברות בדירוג** – כל חברה משתתפת מקבלת משוב בו מפורטות התוצאות לכל תחום נבדק, כולל השוואת ביצועיה ביחס לשנים קודמות, בחינת הביצועים אל מול חברות בעלות אופי פעילות דומה וכלל החברות המשתתפות
- **זיהוי וסימון תחומים חדשים שעשויים להתפתח לפרקטיקות מקובלות** – תהליך עדכון הקריטריונים בודק ואוסף תהליכים שמתפתחים בעולמות התוכן של הדירוג (התפתחויות רגולטוריות, קריטריונים רלוונטיים מדירוגים מקבילים בעולם, נהלים וסטנדרטים מתקדמים של חברות ועוד)

כללי

בחלק מהשאלות קיימת אופציית מענה "לא רלוונטי". מומלץ לתת התייחסות מיוחדת לשאלות שסומנו כך במידה ונערכת בקרה חיצונית על השאלון. בבקרת הנתונים של עיבוד ציוני הדירוג נבדוק זאת עמכם במידת הצורך.

התאמות לחברות המעסיקות מתחת ל- 100 עובדים

- יחסי עבודה בריאות ואיזון – שאלות 37-39 - פקטור על הפרק
- גיוון והכלה – שאלות 58-59 - פקטור על הציון הכללי

התאמות לחברות ממשלתיות

- שרשרת אספקה – שאלה 52 – ניקוד כפקטור לשאר הפרק
- תרומה לקהילה – אין למלא את הפרק. מחצית מהניקוד לפרק יעבור באופן יחסי לפרק מעורבות חברתית של עובדים, ומחצית מהניקוד לפרק ניהול ודיווח חברתי סביבתי

התאמות לחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל

- ממשל תאגידי – אפשרות בחירה במענה על הפרק. במידה תבחר שלא לענות על הפרק הניקוד יועבר כפקטור לציון הכללי

התייחסות לשאלות לפי התחומים הנבדקים

היבטים אתיים בהתנהלות עסקית

8. השאלה בודקת האם החברה כתבה וקבעה קוד אתי כתוב אשר מחייב את החברה, מנהליה ועובדיה – ומפורסם לציבור באתר האינטרנט החברה או בפרסומים שונים הנגישים לכלל מחזיקי העניין.

[מאגר של קודים אתיים](#)

10. השאלה בודקת האם במהלך השנתיים האחרונות התקיים תהליך בדיקה של הרלוונטיות של הקוד האתי ועדכנותו ביחס לשינויים שחלו בחברה. לחילופין, האם הקוד האתי עודכן/נכתב בשנתיים האחרונות. יש להבהיר כי אין בהכרח ציפיה לעדכון בפועל בכל שנתיים, אלא לתהליך פנימי בחברה בו בוחנים האם הקוד האתי ומרכיביו עדין מהותיים ביחס לשינויים הפנימיים שחלו בחברה, השינויים בסביבה העסקית (לקוחות, מוצרים, תחומי פעילות) ועוד.

13. במידה וחברה תדווח "לא רלוונטי", הניקוד יעבור כפקטור לפרק.

16. מניעת שוחד ושחיתות - השאלה בודקת האם קיימת התייחסות לתחומים המפורטים בה בתכנית הציות/אתיקה של החברה, או האם כתובים כנהלים כתובים עצמאיים בחברה.

[הערכת סיכוני שוחד ושחיתות - ארגז כלים למנהל \(בפיתוח מעלה\)](#)

[סיכום מפגש מעלה בנושא מניעת שוחד ושחיתות בחברות רב לאומיות | 25.3.2012](#)

[אתר ה NCP הישראלי במנהל סחר חוץ שבמשרד התמ"ת](#)

[לעיון באמנה הרלוונטית במשרד המשפטים](#)

19. השאלה בודקת אילו פעולות התקיימו בחברה שתומכות בקיומה של שיחה שוטפת על ההיבטים והדילמות האתיות של החברה בהתנהלותה העסקית היום-יומית.

[סיכום מפגש מעלה: כלים מתקדמים להטמעת אתיקה בארגון](#)

[קפה דילמה – תהליך הטמעת הקוד האתי בקבוצת מגדל](#)

[האתיקה והבסיס האתי של אחריות תאגידית | סרטון שהוכן על ידי ד"ר פנינה ליפשיץ אבירם](#)

20. יש להבהיר כי אין הכרח לבצע סקר ייעודי שמטרתו לבדוק את תפיסת העובדים על התנהלותה האתית של החברה. ניתן לענות לשאלה בחיוב גם אם החברה לא מקיימת סקר ייעודי אלא משלבת שאלות מהתחום בסקרים ובדיקות שוטפות שאותן מבצעת (כחלק מסקרי שביעות רצון לדוגמה).

25. במידה ולא קיימים תהליכי מכירה ושירות בחברה, ניתן להתייחס גם לתהליכים אחרים בחברה. כלומר האם ההכשרות וההדרכות של בעלי המקצוע בחברה כוללים בין היתר התייחסות להיבטים אתיים.

26. יש להבהיר כי אין הכרח לבצע סקר ייעודי שמטרתו לבדוק את תפיסות הלקוחות והצרכנים על התנהלותה האתית של החברה. ניתן לענות לשאלה בחיוב גם אם החברה לא מקיימת סקר ייעודי אלא משלבת שאלות מהתחום בסקרים ובדיקות שוטפות שאותן מבצעת (כחלק מסקרי שביעות רצון לדוגמה).

28. חברות ציבוריות מקיימות קשר שוטף עם נציגי משקיעים בין אם במסגרת פרסום הדוחות הרבעוניים, שיחות ועידה עם אנליסטים, כנסי משקיעים, שאלות שוטפות שמגיעות מנציגי משקיעים, חוות דעת והצבעות של נציגי משקיעים מוסדיים באסיפות הכלליות ועוד. השאלה מתייחסת לפיתוח בחינה של גורמים בחברה או אנשים מטעמה של פניות, שאלות, התייחסויות וכדומה שעולות מנציגי המשקיעים בפרספקטיבה של ההתנהלות האתית של החברה מולם. במרחב האתיקה: נושאים של שקיפות, מידת גילוי, תהליכי קבלת החלטות, התמודדות עם סוגיות של עסקאות בעלי עניין, הרכב הדירקטוריון, ייצוג אינטרסים של בעלי המניות שאינם מקרב בעלי השליטה, ייצוג בעלי מניות מיעוט ועוד. יש להדגיש כי ההנחה היא כי מורכב לבצע סקר עמדות מובנה בקרב נציגי משקיעים על תפיסותיהם על החברה (כפי שהשאלון מבקש בעמדות עובדים, ספקים, לקוחות/צרכנים).

היות ומדובר בקבוצה מובחנת ויחסית לרוב מצומצמת של נציגי משקיעים, קיימת ציפייה שמזכיר החברה/יועץ משפטי/ קשרי משקיעים או כל גורם רלוונטי אחר בחברה ירכז את ההתייחסויות אחת לשנתיים וינתח אותם בדרך שתעזור להנהלת/דירקטוריון החברה לקבל תשובה המשקפת את תפיסות מחזיקי העניין האלו בדבר ההיבטים האתיים של החברה בשני מישורים: מולם ומול שאר מחזיקי העניין.

יחסי עבודה, בריאות ואיזון

29. להלן קישורים למקורות ידע שעוסקים בדיני יחסי עבודה:

[היחידה ליחסי עבודה במשרד הכלכלה](#)

[מילון חילן טל לשכר ותנאי עבודה](#)

[קו לעובד - עמותה ללא כוונת רווח, שמטרתה להגן על זכויות העובדים במשק הישראלי](#)

30. השאלה בודקת לאילו סעיפים המפורטים בשאלה קיימת התייחסות במדיניות הכתובה של החברה בתחום איזון עבודה, משפחה ופנאי ו/או בכל נוהל או מסמך רלוונטי כתוב אחר. מונחים נוספים בהקשר זה מתייחסים לאינטגרציה בין עבודה לפנאי, ואפקטיביות בתמהיל עבודה משפחה ופנאי.

מחקרים שונים כמו גם דיווחים אישיים על הקשר בין בעיות בריאותיות לשעות עבודה ארוכות (שעות עבודה ארוכות משליכות על מגוון היבטים כמו שינה, תזונה, כושר וכד') -

סקירת ספרות של מרכז המחקר והמידע של הכנסת <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02822.pdf>

שמתייחס לנושא וגם לבטיחות.

[סיכום מפגש מעלה בשיתוף מכון אדלר | אחריות תאגידית ואיזון עבודה פנאי | 12.3.2012](#)

[ארגון תומך משפחה | מכון אדלר](#)

[מדיניות תומכת אחריות משפחתית במקום העבודה | משרד הכלכלה](#)

32. [תקציר החוק למניעת הטרדה מינית](#)

[הטרדה מינית במקום העבודה מאת אביגיל מור | סוגיות חברתיות בישראל | 2011](#)

[קורס לממונות על הטרדה מינית במגזר העסקי | איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית](#)

33. השאלה בודקת לאילו סעיפים המפורטים בשאלה קיימת התייחסות במדיניות הכתובה של החברה בתחום קידום בריאות העובדים ו/או בכל נוהל או מסמך רלוונטי כתוב אחר.

[המחלקה לבריאות העובד במשרד הבריאות](#)

[Embedding employee wellness and engagement into corporate culture | BITC | 2011](#)

[התוכנית לקידום אורח חיים בריא במקומות עבודה, של האגודה לבריאות הציבור](#)

[חברות יוזמות תכניות לקידום בריאות | B Well](#)

[Marks and Spencer Wellbeing Programme](#)

40. [המוסד לבטיחות ולגהות בעבודה](#)

[מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית | משרד הכלכלה](#)

42. הדגש הוא על עובדים אשר ידיעת העברית שלהם נמוכה וכאשר לרוב מדובר בתפקידים אשר אינם דורשים ידיעה שוטפת של השפה העברית

אחריות ברכש

46. [מדיניות רכש אחראי – בנק הפועלים](#)

[מדיניות רכש G4S ישראל](#)

50. יש להבהיר כי אין הכרח לבצע סקר ייעודי שמטרתו לבדוק את תפיסת הספקים על התנהלות האתית של החברה. ניתן לענות לשאלה בחיוב גם אם החברה לא מקיימת סקר ייעודי אלא משלבת שאלות מהתחום בסקרים ובדיקות שוטפות שאותן מבצעת.

גיוון והכלה

54. השאלה בודקת מהו אחוז הנשים מבין 10% מקבלי השכר הגבוה בחברה. יש להתייחס לעלות מעביד שנתית ללא בונוסים. השאלה מנוקדת באופן יחסי עד למקסימום של נקודה אחת. אופן חלוקת הניקוד:

נקודות	חמישון
1	חמישי
0.75	רביעי

0.5	שלישי
0.25	שני
0	ראשון

56. השאלה בודקת מהם ההבדלים ברמות התגמול בין גברים ונשים בדרגי ההנהלה והעובדים. את הבדיקה יש לערוך כמובן בין עובדים גברים ונשים באותו דרג, היקף משרה, ותק – או כל קריטריון אחר שמשפיע על תגמול העובדים בחברה.

57. השאלה בודקת האם קיימת בחברה מדיניות כתובה לניהול גיוון כוח העבודה. במידה וקיימת, יש להגדיר אילו סעיפים מהמפורטים בשאלה כלולים בה.

[מדיניות גיוון בתעסוקה G4S ישראל](#)

[סיפורי מקרה עולמיים | הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה](#)

[טבלת מיפוי עמותות שעוסקות גיוון בתעסוקה | מעלה](#)

[שילוב אנשים עם מוגבלות במקום העבודה - המדריך המלא למעסיק | משרד הכלכלה](#)

59. השאלה בודקת את ביצועי החברה בקליטת אוכלוסיות שמוגדרות כאוכלוסיות הנמצאות בתת תעסוקה במשק הישראלי. השאלה מנוקדת באופן יחסי ביחס לשאר החברות המשתתפות. כל חברה תנוקד בשאלה על ידי חיבור של שתי קבוצות האוכלוסייה שמעניקות לה את הניקוד הגבוה ביותר. כל קבוצת אוכלוסייה יכולה להעניק לחברה עד 1.75 נקודות – כך שהמקסימום שניתן להשיג בשאלה הוא 3.5 נקודות. אופן חלוקת הניקוד שמתבצע לגבי כל קבוצת אוכלוסייה:

נקודות	חמישון
1.75	חמישי
1.3125	רביעי
0.875	שלישי
0.4375	שני
0.218	ראשון

מעלה מבינה שקיים קושי במדידה וכימות של קבוצות האוכלוסייה השונות בארגון. לכן, ניתן להשיב בשאלה זו על בסיס הערכות ואומדנים מבוססים.

האוכלוסיות אליהן ניתן להתייחס בשאלה:

ערבים – בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית או הצ'רקסית ([מידע נוסף באתר משרד הכלכלה](#))

חרדים - מצהירים על עצמם בשאלון וולונטרי- "האם חרדי?" - בחיוב ([מידע נוסף באתר משרד הכלכלה](#))

אתיופים - נולד באתיופיה או אחד מהוריו נולד באתיופיה

הורים יחידים - ([מידע נוסף באתר משרד הכלכלה](#))

מבוגרים (+45)

אנשים עם מוגבלות – לפי נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. עמידה ב- 2 סעיפים:

1. לעובד קיימת בעיה בריאותית, כולל פיזית, ראייה, שמיעה, נפשית, או לקות שכלית, לקות למידה או אוטיזם (הכוונה לבעיה הקיימת שישה חודשים או יותר).

2. הבעיה או התופעה האמורה מגבילה בצורה משמעותית את התפקוד באחד או יותר מתחומי החיים העיקריים: "תחומי החיים העיקריים ופעולות היום יום" - ובהם עבודה, השכלה או הכשרה מקצועית, מציאת מקום מגורים, נגישות לקבלת שירות או כניסה למקומות ציבוריים, קריאה, התמצאות בסביבה, הבנת הזולת ותקשורת עמו, ויכולת להסביר את עצמו כך שיבינו אותו, ניידות מחוץ לבית כולל הליכה ברגל, עלייה וירידה במדרגות, נהיגה או שימוש בתחבורה ציבורית, טיפול במשק הבית, טיפול עצמי באכילה, רחצה, לבישת בגדים, לקום לשבת או לשכב לבד, שליטה על סוגרים).

לחילופין – עמידה באחד מהתנאים הבאים:

1. האם העובד מקבל התאמות במקום העבודה על רקע מוגבלותו (התאמה של סביבת העבודה מבחינה פיזית/ תשומות ניהול מיוחדות-למשל מקום חניה נגיש, מערכת שמע)

2. האם יש לעובד 20% נכות מהביטוח הלאומי

3. האם העובד זכאי להטבות מס על רקע מוגבלותו.

[\(מידע נוסף באתר משרד הכלכלה\).](#)

כיצד מודדים?

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

[דוגמאות לשאלונים מחו"ל](#)

[לשאלות ותשובות נפוצות בנושא המדידה](#)

[הפורום הישראלי לגיון בתעסוקה](#)

מידע חוקי לגבי מדידת נתוני גיון בתעסוקה

- אין מניעה חוקית לשלב במערכות נתוני גיון אך חשוב להדגיש שגם אין חובת דיווח כלומר מומלץ שהפנייה לעובדים תדגיש כי מדובר בדיווח וולונטרי אשר מטרתו לקדם את הנושא ואין חובת מענה.
 - מומלץ מאוד ללוות את כל המהלך בהסברה אקטיבית לעובדים על המחויבות לקידום הגיון כסיבה למדידה ולשמור על תקשורת ארגונית פתוחה בנושא כדי למנוע מידע מוטה ותחושות שליליות. בנוסף, חשוב שתהיה תכנית עבודה מסודרת המתארת את המהלך שהחברה עושה כדי לקדם גיון, יעדים וכו'. אפשר גם להגישה לאישור נציבות שוויון זכויות בעבודה אך אין הכרח או חובה. תכנית כזו מספקת את הגיבוי האתי והמשפטי (במידה ותוגש תביעה מצד מי שיטען שנפגע מהמהלך).
 - לנקוט באמצעים המקסימליים לשמור על פרטיות המידע וגישה אליו אך ורק למי שזקוק לו ומוסך לכך. אחד החששות לגבי המדידה היא זליגת מידע לגורמים בארגון שינצלו אותו לאפליה לרעה.
61. יש להדגיש כי מדובר בדרגי ניהול כפי שמוגדרים בחברה.
63. השאלה בודקת אילו פעילויות התבצעו בחברה להבטחת נגישות מתקניה/שירותיה וכו'.

[נגישות ישראל](#)

תרומה לקהילה

השאלות המרכזיות בפרק הן שאלות המנוקדות באופן יחסי ובוחנות את התרומה בכסף ובשווה כסף של החברה ביחס לרווח לפני מס/מחזור (בהתאם לאופי החברה – על כך יפורט בהמשך) – תרומה יחסית, ובתרומה בכסף ובשווה כסף כסכום אבסולוטי – תרומה אבסולוטית.

מתוך הרצון למדוד נתונים אשר יהיו מובהקים ותקפים סטטיסטית, ולעודד תרומה של חברות גם בשנים בהן אין מרוויחות, נקבעו שלושה מסלולים על פיהם נקבע הניקוד והבדיקה היחסית תיעשה לכל חברה ביחס לחברות מהמסלול שלה בלבד:

- מסלול א' - מיועד לחברות ציבוריות עם שולי רווח הגבוהים מ 5%.
- מסלול ב' - מיועד לחברות ציבוריות עם שולי רווח נמוכים מ 5%
- מסלול ג' – מיועד לחברות פרטיות ונסחרות בחו"ל אשר אינן מחויבות לדווח על רווח החברה

בחברות ציבוריות מענפי הדלק, קמעונאות וכוח אדם המבחן לקביעת מסלול הניקוד יהיה שולי רווח של 2%.

הניקוד של חברה ממשלתית אשר אסור לה על פי חוק לתרום, יעבור באופן יחסי לפרק ניהול ודיווח חברתי סביבתי.

(חברות נדל"ן יוכלו לדווח על מדד FFO במקום הרווח לפני מס ובהתאם לכך יקבע אחוז התרומה במקום מהרווח לפני מס מ ה FFO, ובלבד שהחברה תצהיר כי ה FFO הוא המדד לפיו נקבעים תגמולי מנהלים.)

בשלושת המסלולים אופן הבדיקה הוא זהה, והשוני הוא בחברות אליהן קיימת השוואה ובגובה הניקוד המקסימלי

מסלול א'

במסלול א' ימדדו חברות ציבוריות עם שולי רווח גבוהים מ- 5%. הניקוד המקסימלי אותו ניתן לקבל מהתרומה היחסית הוא שמונה נקודות. התרומה היחסית במסלול זה תחושב כתרומה בכסף ובשווה כסף ביחס לרווח לפני מס של החברה. הניקוד המקסימלי אותו ניתן לקבל מהתרומה האבסולוטית הוא שתי נקודות. להלן אופן חלוקת הניקוד:

תרומה יחסית

נקודות	עשירון
8	עשירי
7.2	תשיעי
6.4	שמיני
5.6	שביעי
4.8	שישי
4	חמישי
3.2	רביעי

2.4	שלישי
1.6	שני
0.8	ראשון

תרומה אבסולוטית

נקודות	עשירון
2	עשירי
1.8	תשיעי
1.6	שמיני
1.4	שביעי
1.2	שישי
1	חמישי
0.8	רביעי
0.6	שלישי
0.4	שני
0.2	ראשון

מסלול ב'

במסלול ב' ימדדו חברות ציבוריות עם שולי רווח נמוכים מ- 5%. הניקוד המקסימלי אותו ניתן לקבל מהתרומה היחסית הוא ארבע נקודות. התרומה היחסית במסלול זה תחושב כתרומה בכסף ובשווה כסף ביחס למחזור ההכנסות השנתי של החברה. הניקוד המקסימלי אותו ניתן לקבל מהתרומה האבסולוטית הוא נקודה אחת. הניקוד בפרק זה יעבור באופן יחסי לפרק מעורבות חברתית של עובדים. להלן אופן חלוקת הניקוד:

תרומה יחסית

נקודות	עשירון
4	עשירי
3.6	תשיעי
3.2	שמיני
2.8	שביעי
2.4	שישי
2	חמישי
1.6	רביעי
1.2	שלישי

0.8	שני
0.4	ראשון

תרומה אבסולוטית

נקודות	עשירון
1	עשירי
0.9	תשיעי
0.8	שמיני
0.7	שביעי
0.6	שישי
0.5	חמישי
0.4	רביעי
0.3	שלישי
0.2	שני
0.1	ראשון

מסלול ג'

במסלול ג' ימדדו חברות פרטיות ונסחרות בחו"ל הניקוד המקסימלי אותו ניתן לקבל מהתרומה היחסית הוא שמונה נקודות. התרומה היחסית במסלול זה תחושב כתרומה בכסף ובשווה כסף ביחס למחזור ההכנסות השנתי של החברה. הניקוד המקסימלי אותו ניתן לקבל מהתרומה האבסולוטית הוא שתי נקודות. להלן אופן חלוקת הניקוד:

תרומה יחסית

נקודות	עשירון
8	עשירי
7.2	תשיעי
6.4	שמיני
5.6	שביעי
4.8	שישי
4	חמישי
3.2	רביעי
2.4	שלישי
1.6	שני

0.8	ראשון
-----	-------

תרומה אבסולוטית

נקודות	עשירון
2	עשירי
1.8	תשיעי
1.6	שמיני
1.4	שביעי
1.2	שישי
1	חמישי
0.8	רביעי
0.6	שלישי
0.4	שני
0.2	ראשון

בעקבות הערות שהתקבלו למדידת התרומה וההטיה כלפי מעלה של אחוז התרומה מהרווח כאשר יש רכיב משמעותי בשווה כסף (היקפים משמעותיים של מוצרים) נדרשנו לסוגיה.

על מנת לאפשר הזדמנות זהה בשני הצירים, מנגנון החישוב עודכן באופן הבא:

לציון מקסימאלי על התרומה ניתן יהיה להגיע בדרך הקיימת של העשירון העליון של אחוז התרומה בכסף ושווה כסף מהרווח לפני מס (בחברה ציבורית) ומהמחזור (בחברה פרטית/נסחרת בחו"ל). במקביל, החל מדירוג 2012 ניתן יהיה להגיע לציון המקסימאלי גם על פי עשירון עליון של תרומה בכסף בלבד ביחס לרווח (בחברות ציבוריות) או למחזור (בחברות פרטיות/נסחרות בחו"ל).

כלומר התרומה היחסית תנוקד באופן הבא: בהתאם למסלול (לגביו פורט בנפרד), יבוצע סולם של התרומה בכסף ועוד בשווה כסף ביחס לרווח/מחזור (תלוי אם חברה ציבורית מרוויחה/מפסידה או פרטית/נסחרת בחו"ל). בהתאם לכך, חברות מקבלות ניקוד ביחס לעשירון בו הן נמצאות. במקביל יבוצע סולם נוסף של תרומה בכסף בלבד ביחס לרווח/מחזור (תלוי אם חברה ציבורית או פרטית/נסחרת בחו"ל). בסולם זה נתייחס רק לחברות שנמצאות בעשירון עליון בלבד. חברה שנמצאת בעשירון העליון בסולם זה מקבלת ניקוד מקסימאלי בשאלה באופן אוטומטי. כל שאר העשירונים בסולם זה לא רלוונטיים.

הגדרות

- **תרומה:** העברת כסף או שווה כסף אל גורם שאינו החברה לצורך קידום מטרות חברתיות או סביבתיות. המונח תרומה כולל תרומה בכסף ותרומה בשווה כסף. בשני המקרים סכום התרומה יהיה זהה לעלות התרומה כפי שהיא מופיעה בדוחות הכספיים המבוקרים של החברה.

בנוסף:

- מדובר בהעברת כסף או שווה כסף שאינה נובעת מחיוב על פי דין

- 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.
- מתן חסות לא יחשב כתרומה אלא כהעברת כסף המהווה בעיקרה קידום מכירות.
- תרומה בשווה כסף – לרבות תרומה של מוצרים, שירותים או נכסים.
- תרומת שירותים תכלול שירותים עסקיים המהווים חלק ממהלך העסקים הרגיל של החברה. חישוב שווי התרומה יעשה עפ"י שווי שוק של השירות, מגובה בדיווח בדוחות הכספיים. יובהר כי תרומת שירותים אינה כוללת עלויות שכר ועלויות פנימיות אחרות המוקדשות לניהול התרומות או האחריות החברתית.
- שווי שעות התנדבות: יש להכפיל את מספר שעות ההתנדבות על חשבון שעות העבודה בעלות שעה של השכר הממוצע בחברה (ללא עובדים עונתיים).
- 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.

בענפים הבאים יילקחו במקום מחזור המכירות הנתונים הכספיים הבאים:

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

[המגמות הבולטות בפילנתרופיה תאגידית בעולם: Giving in Numbers 2014 Edition](#)

מידות

מעורבות חברתית של עובדים

69. מדיניות השקעה חברתית מוגדרת כמסמך מדיניות כתוב, המאשר ע"י ההנהלה או הדירקטוריון, המהווה בסיס לתוכנית עבודה, אשר מגדיר את תחומי ההשקעה החברתית של החברה ונושאה, את המשאבים המוקדשים לנושא והמדיניות לקביעתם, את הזיקה בין ההשקעה החברתית לפעילות העסקית של החברה, את השותפים החברתיים למימוש המדיניות ואת היעדים והמדדים להצלחה.

[Creating Shared Value. Harvard Business Review 2011](#)

[תקציר מעלה למאמרו של מייקל פורטר Creating Shares Value | מרץ 2011](#)

[Measuring Shared Value: How to Unlock Value by Linking Social and Business Results. FSG 2012](#)

70. הסעיפים המנוקדים בשאלה הם סעיף א' - אחוז המתנדבים בחברה סה"כ (ללא קשר האם מדובר בהתנדבות קבועה או חד פעמית), וסעיף ד - סך שעות ההתנדבות של עובדי החברה ביחס למספר עובדי החברה. שני הסעיפים הללו מנוקדים באופן יחסי לשאר החברות המשתתפות בדירוג. יש לשים לב שהניקוד המצטבר המקסימלי שניתן להשיג בשאלה זו הוא עד 6 נקודות. שימו לב בכל הסעיפים שהדיווח נעשה ביחס לפעילויות ההתנדבות שנעשו במסגרת מסודרת מטעם החברה (אין הכרח לפעילות על חשבון שעות העבודה ובלבד שהחברה הייתה גורם שתרם וסייע לקיום ההתנדבות). כמו כן, ניתן להכליל בספירה את מתנדבי המילואים. במידה והמעסיק מוכן לראות בהם מתנדבים "שלו" ניתן לכלול זאת. הוא אינו משלם שכר אך בהחלט חייב להתמודד עם המחסור בעובדים אלו בשעות העבודה.

מדובר בעובדים בוגרים אשר סיימו את חובתם למילואים וממשיכים להתגייס בהתנדבות למילואים בעידודו ותמיכתו של המעביד.

להלן פירוט הסעיפים:

א. אחוז מתנדבים סה"כ – מהו אחוז העובדים שלקחו חלק בפעילויות ההתנדבות של החברה. יש לכלול את כל העובדים המתנדבים ללא קשר אם ההתנדבות התבצעה על חשבון שעות העבודה או לא, או האם התבצעה על בסיס קבוע או חד פעמי.

ב. אחוז מתנדבים קבועים – מהו אחוז העובדים אשר התנדבו לפחות פעם בחודש, מינימום שעתיים חודשיות, ובלבד שהתבצעה במשך עשרה חודשים לאורך השנה.

ג. אחוז מתנדבים באופן חד פעמי – מהו אחוז העובדים אשר התנדבו באירוע התנדבותי אחד או יותר, אך לא באופן קבוע.

ד. סך שעות ההתנדבות של עובדי החברה – מהו סך כל שעות ההתנדבות של עובדי החברה שלקחו חלק בפעילויות ההתנדבות. יש לכלול את כל העובדים המתנדבים ללא קשר אם ההתנדבות התבצעה על חשבון שעות העבודה או לא, או האם התבצעה על בסיס קבוע או חד פעמי.

ה. ממוצע שעות ההתנדבות קבועה לעובד – יש לחלק את מספר שעות ההתנדבות המוגדרות כחלק מההתנדבות הקבועה של הארגון, ולחלק אותן במספר העובדים המוגדרים כעובדים המתנדבים באופן קבוע (לפי ההגדרה בסעיף ב')

ו. ממוצע שעות התנדבות חד פעמית לעובד – יש לחלק את מספר שעות ההתנדבות המוגדרות כהתנדבות חד פעמית, ולחלק אותן במספר העובדים שלקחו חלק בפעילות ההתנדבותית החד פעמית.

להלן אופן חלוקת הניקוד לסעיפים א' ו ד' (בכל סעיף ניתן לקבל עד שלוש נקודות):

נקודות	חמישון
3	חמישי
2.5	רביעי
2	שלישי
1.5	שני
1	ראשון

71. השאלה בודקת באילו מהסעיפים המפורטים פועלת החברה על מנת לנהל את תכניות ההתנדבות שלה.

[התנדבות עובדים בתמיכת המעסיק – מדריך מאת Volunteering England | 2011](#)

[השגת תמיכת ההנהלה להתנדבות וניהול התנדבות עובדים - מדריך מאת Volunteering England | 2010](#)

איכות סביבה

תחום איכות הסביבה הינו מורכב, והשפעותיו רחבות. הפעילות בתחום דורשת ניהול מקצועי וייעודי. לפיכך, השאלות המרכזיות בדירוג בתחום זה נבחנות ומנוקדות על ידי צוות אנליסטים מומחים לתחום.

לאור ההבנה להבדלים בסוגי ההשפעה הסביבתית של חברות שונות בענפי פעילות שונים, השאלות והניקוד בתחום זה משתנים בהתאם לענף בו פועלת החברה ובהתאם להשפעתה הסביבתית:

- ענף א' - השפעה סביבתית גבוהה. עד למקסימום של 25 נקודות
- ענף ב' - השפעה סביבתית בינונית – עד למקסימום של 20 נקודות
- ענף ג' - השפעה סביבתית נמוכה – עד למקסימום של 15 נקודות.

על מנת להשלים לניקוד המלא (100 נקודות) לענפים א' ו-ג', יינתן פקטור (שלילי וחיובי בהתאמה) יחסי לענפים אלו בציון הסופי של החברה.

בכל ספק לרבות בבחירת הענף של החברה יש להתייעץ עם צוות מעלה וצוות גרין איי

73. דוגמאות לנושאים שאליהם מתייחסת מדיניות סביבתית:

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

[מדיניות סביבתית חברת טבע](#)

74. בשאלה זו החברה מתבקשת לפרט לגבי הליכים אל תמול תהליכי הסדרה ואכיפה בשנה החולפת. השאלה היא שאלה ללא ניקוד. במידה והתקיימו תהליכי הסדרה ואכיפה, יתבצע ניתוח של צוות האנליזה הסביבתית וניתן יהיה להפחית עד 4 נקודות לפי המפתח הבא:

פקטור לחישוב	פירוט	סעיף	קריטריון
0.4	בוצע הליך מנהלי של התראה	1	אכיפה מנהלית
0.5	בוצע הליך מנהלי של שימוע	2	
0.8	הוצא צו מנהלי	3	
0.9	ניתן עיצום כספי	4	
1	הוצא צו הפסקה/נשלל היתר או רשיון (לרבות אי-חידוש)	5	
0.5	ברירת משפט	1	אכיפה פלילית
1	הרשעה פלילית	2	

בכל קריטריון, במידה ומתקיימים מספר סעיפים הניקוד ייקח בחשבון בסעיף החמור ביותר (1 – הכי פחות חמור, 5 – הכי חמור). הפקטור עבור כל קריטריון יוכלל ב- 4 נקודות, ויגרע מהציון הכולל של החברה. במידה והתקיימה גם אכיפה פלילית וגם אכיפה מנהלית הניקוד שייגרע מהציון הכולל יהיה הגבוה מבין שתי האפשרויות.

76. במידה והחברה בוחרת להתייחס לתהליך של ניתוח מחזור חיי מוצר (life cycle analysis) עבור חלק או כל המוצרים? על תהליך LCA לכלול התייחסות לסוגיות הבאות:

- הגדרה ברורה של מטרות התהליך והמוצרים עליהם הוא מיושם.
- איסוף מסודר של נתונים בנוגע להרכב המוצרים, אריזתם, השפעות סביבתיות של תהליך ייצור ושינוע המוצרים, אופן הטיפול בפסולת בעת סיום חיי המוצר.
- ניתוח מלאי ההשפעות הסביבתיות של המוצר לאורך שלבי חייו (life cycle inventory):
 - ניתוח ההשפעה הסביבתית של חומרי הגלם (כרייה, ייצור, שינוע למפעל וכו').
 - ניתוח ההשפעה הסביבתית של אריזת המוצר (הרכב האריזה, היכולת לבצע שימוש חוזר או מיחזור של האריזה וכו').
 - ניתוח ההשפעות הסביבתיות של תהליך הייצור (צריכת אנרגיה, מים, חומרי עזר וכו').
 - ניתוח סביבתי של שלב שינוע המוצר (סוג ההובלה, מרחק ההובלה, צריכת דלק).
 - ניתוח ההשפעות הסביבתיות של השימוש במוצר (למשל – פליטת מזהמים עקב שימוש ברכב).
 - ניתוח ההשפעות הסביבתיות של סיום חיי המוצר (פסולת, מיחזור).
- ניתוח הנתונים ונרמול ביחס לפעילות החברה.
- הסקת מסקנות ושינוי הפעילות העסקית בהתאם.

77. [על שיתוף מחזיקי העניין והדיאלוג עימם | ד"ר יונתן מנוחין, המחלקה לא"ת BDO](#)

[תקן AA1000 לניהול דיאלוג עם מחזיקי עניין | Accountability | Goodvision יועצים לאחריות תאגידית](#)

78. שאלה ייעודית לענף א' בלבד. יש לדווח על השאלה באמצעות קובץ אקסל ייעודי שפותח בעבור פרק זה. השאלה בודקת את ביצועי החברה בתחום שינוי האקלים: אנרגיה, פליטות, נסועה שנתית ועוד. השנים עליהן יש לדווח הן 2014-2016. החברה מתבקשת לדווח על ביצועיה באופן אבסולוטי וגם באופן יחסי. הניקוד בשאלה נקבע על ידי צוות אנליזה סביבתית. חלק מהניקוד ניתן על הצגת מלוא הנתונים, וחלק מהניקוד על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ניתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת). חברות המשתתפות בדירוג בפעם הראשונה רשאיות לדווח על ביצועי החברה לשנת 2016 בלבד.

80. [קישור למנגנון הדיווח של ה-CDP](#)

[קישור לדיווח המשרד לאיכות הסביבה](#)

81. שאלה ייעודית לענף א' בלבד. יש לדווח על השאלה באמצעות קובץ אקסל ייעודי שפותח בעבור פרק זה. השאלה בודקת את ביצועי החברה בתחום הפחתת פסולת.

82. שאלה ייעודית לענף א' בלבד. יש לדווח על השאלה באמצעות קובץ אקסל ייעודי שפותח בעבור פרק זה. השאלה בודקת את ביצועי החברה בתחום מים ושפכים.

83. שאלה ייעודית לענף א' בלבד. השאלה מבקשת לדווח על יעדי החברה בתחומי האנרגיה, הפחתת הפסולת ומים ושפכים לטווח הקרוב והארוך. במידה ויש צורך, יש לדווח על נסיבות מיוחדות אפשר מונעות מהחברה לקבוע יעדים לנושאים שונים וצוות האנליזה הסביבתית ייקח זאת בחשבון בעת ניתוח ומתן ניקוד.

84. שאלה ייעודית לענף ב' בלבד. יש לדווח על השאלה באמצעות קובץ אקסל ייעודי שפותח בעבור פרק זה. השאלה בודקת את ביצועי החברה בתחום שינוי האקלים: אנרגיה, פליטות, נסועה שנתית ועוד, הפחתת פסולת ומים. השנים עליהן יש לדווח הן 2014-2016. החברה מתבקשת לדווח על ביצועיה באופן אבסולוטי וגם באופן יחסי. הניקוד בשאלה נקבע על ידי צוות אנליזה סביבתית. חלק מהניקוד ניתן על הצגת מלוא הנתונים, וחלק מהניקוד על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ניתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת). חברות המשתתפות בדירוג בפעם הראשונה רשאיות לדווח על ביצועי החברה לשנת 2016 בלבד.

86. [קישור למנגנון הדיווח של ה-CDP](#)

[קישור לדיווח המשרד לאיכות הסביבה](#)

87. שאלה ייעודית לענף ב' בלבד. השאלה מבקשת לדווח על יעדי החברה בתחומי האנרגיה, הפחתת הפסולת ומים ושפכים לטווח הקרוב והארוך. במידה ויש צורך, יש לדווח על נסיבות מיוחדות אפשר מונעות מהחברה לקבוע יעדים לנושאים שונים וצוות האנליזה הסביבתית ייקח זאת בחשבון בעת ניתוח ומתן ניקוד.

88. [מדיניות סביבתית בנק הפועלים](#)

90. שאלה ייעודית לענף ג' בלבד. יש לדווח על השאלה באמצעות קובץ אקסל ייעודי שפותח בעבור פרק זה. השאלה בודקת את ביצועי החברה בתחום שינוי האקלים: אנרגיה, פליטות, נסועה שנתית ועוד, והפחתת פסולת (אלקטרונית ומיחזור). השנים עליהן יש לדווח הן 2014-2016. החברה מתבקשת לדווח על ביצועיה באופן אבסולוטי וגם באופן יחסי. הניקוד בשאלה נקבע על ידי צוות אנליזה סביבתית. חלק מהניקוד ניתן על הצגת מלוא הנתונים, וחלק מהניקוד על שיפורים בנתונים היחסיים. הניקוד ניתן בהתאם לבחינת הביצועים הרב שנתיים של החברה וביחס ליעדים שקבעה לעצמה (ללא השוואה ענפית או אחרת). חברות המשתתפות בדירוג בפעם הראשונה רשאיות לדווח על ביצועי החברה לשנת 2016 בלבד.

91. [קישור למנגנון הדיווח של ה-CDP](#)

[קישור לדיווח המשרד לאיכות הסביבה](#)

92. שאלה ייעודית לענף ג' בלבד. השאלה מבקשת לדווח על יעדי החברה בתחומי האנרגיה וצמצום נסועה. במידה ויש צורך, יש לדווח על נסיבות מיוחדות אפשר מונעות מהחברה לקבוע יעדים לנושאים שונים וצוות האנליזה הסביבתית ייקח זאת בחשבון בעת ניתוח ומתן ניקוד.

ממשל תאגידי

97. מידת העצמאות של הדירקטוריון: על-פי המלצות וועדת גושן ותיקון 16 לחוק החברות מומלץ למנות דירקטורים בלתי תלויים כך שמספרם הכולל של הדירקטורים הבלתי תלויים יהיה:

- בחברה שאין בה בעל דבוקת שליטה ("מניות המקנות עשרים וחמישה אחוזים או יותר מכלל זכויות ההצבעה באסיפה הכללית" כהגדרת המונח "דבוקת שליטה" בחוק החברות) – מעל מחצית ממספר חברי הדירקטוריון.
- בחברה שיש בה בעל דבוקת שליטה – לפחות שליש ממספר חברי הדירקטוריון.

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

[תיקון 16 לחוק החברות](#)

99. השאלה בודקת על בסיס אילו שיקולים נקבעה מדיניות תגמול הבכירים בחברה. פירוט הסעיפים בשאלה נלקחו מתיקון 20 לחוק החברות.

[רקע והסברים לתיקון 20 לחוק החברות | משרד המשפטים](#)

122. השאלה בודקת מהו מספר הנשים בדירקטוריון ביחס לסך החברים בדירקטוריון. השאלה מנוקדת באופן יחסי עד למקסימום של נקודה וחצי. אופן חלוקת הניקוד:

נקודות	חמשון
1.5	חמישי
1	רביעי
0.75	שלישי
0.5	שני
0	ראשון

101. מטרת השאלה היא טיוב עבודת הדירקטוריון. השאלה בודקת האם קיים נוהל/מדיניות שמתייחסת לתמהיל כישורים של חברי הדירקטוריון. לדוגמה, שילוב של דירקטורים בעלי רקע הומני כגון משאבי אנוש, שיווק ועוד, ולא בהכרח רק בעלי רקע חשבונאי-פיננסי.

102. מטרת השאלה היא טיוב עבודת הדירקטוריון. השאלה בודקת האם קיים נוהל/מדיניות לגבי מספר דירקטורים ו/או היקף עיסוקים אחרים של חברי הדירקטוריון. לדוגמה, האם יש מספר דירקטורים מקסימלי בהם חבר יכול לקחת חלק, אחוז נוכחות מינימאלי בישיבות דירקטוריון ועוד.

ניהול ודיווח חברתי סביבתי

107. השאלה בודקת את המשאבים הניהוליים המושקעים בחברה בתחום האחריות התאגידית, וכיצד משתלבות בהחלטות האסטרטגיות והניהול השוטף. התאמות לחברות בינלאומיות שבסיסן בחו"ל: בסעיפים הנוגעים להנהלה יש להתייחס להנהלה בישראל. בסעיפים הנוגעים לדירקטוריון, יש להתייחס לדירקטוריון הרלבנטי לפעילות החברה בישראל או כברירת מחדל לדירקטוריון החברה העולמית ומידת מעורבותו בפקוח על אחריות תאגידית לכל רוחב פעילות החברה. כלומר אין הכוונה כי מדובר בתשומות ייחודיות לפעילות האחריות התאגידית בישראל. זאת מתוך רציונל כי מעורבות דירקטוריון בתחום האחריות התאגידית מבטאת מדיניות כוללת אשר מקרינה גם על הפעילויות ברחבי העולם. כל האמור הוא בתנאי שהמדיניות הכללית של החברה והנגזרות כתוצאה מפעילויות הדירקטוריון נאכפות גם בסניף המקומי בישראל.

108. השאלה בודקת האם פורסם דוח אחריות תאגידית בשנתיים האחרונות – כלומר האם פרסמה דוח משנת 2015. לראשונה בדירוג, חברות יוכלו לסמן שפרסמו את תמצית הדיווח לדירוג באתר החברה (על פי תבנית מוצעת המפורסמת באתר מעלה). מטרת דיווח זה היא יצירת שכבת גילוי נוספת לחברות המשתתפות בדירוג מעלה לאחריות תאגידית והיא משקפת את מחויבות החברה לניהול האחריות התאגידית והשקיפות גם אם טרם פורסם דוח אחריות תאגידית מלא.

חברות בינלאומיות בעלות דוח אחריות תאגידית - המדיניות היא התייחסות לפעילות המקומית בדוח העולמי. כלומר לא חייב להיות דוח מקומי אבל צריכה להיות סקירה/התייחסות ספציפית לפעילות בישראל בדוח העולמי בפורמטים השונים שלו (למשל אתר האינטרנט של החברה העולמית, לאו דווקא בדוח מודפס). לא יתקבלו דוחות מאוגדים שנותן תמונה ומספרים כלל עולמיים ללא פילוח אזורי אשר לא מאפשר למחזיק עניין מקומיים ללמוד על היבטי האחריות התאגידית באזור הספציפי.

- לא יתאפשר לסמן דו"ח בהכנה במשך שנתיים ברציפות.
- הועדה הציבורית קבעה מנגנון לדיווח וקבלת ניקוד על "דו"ח אחריות תאגידית בהכנה", מתוך רצון לעודד את ההכנה של דוחות כאלה היות וידוע כי הכנתו הינה תהליך מורכב, תובעני ובמקרים רבים חורג מלוח הזמנים הצפוי.
- התנאי לקבלת דיווח על דו"ח בהכנה הוא התחייבות החברה לפרסמו עד לתום השנה בה מתפרסם הדירוג.
- אנו יוצאים מנקודת הנחה כי החברה עשתה את כל אשר ביכולתה לעמוד בהתחייבותה לפרסום הדוח.
- במקרים בהם עיכובים בלתי צפויים מנעו עמידה בהתחייבות זו, הדירוג מוגבל מאוד בביטול הניקוד אשר כבר ניתן לאור פרסומו על בסיס שנתי.
- במקרה שכזה יש לראות את הניקוד שניתן על דוח בהכנה כניקוד אשר ניתן "שנה מוקדם מידי" ולכן לא ניתן לנקד על כך שנית בדירוג הבא אלא אם החברה כבר פרסמה את הדוח.
- אנו מבינים את הקושי ואף התסכול מהקשיים הבלתי צפויים בהכנת ופרסום דוח אחריות תאגידית, אך מחויבים, יחד עם החברות המדורגות לעמוד בסטנדרטים הנדרשים מכל כלי דיווח ציבורי-פומבי.
- 109. השאלה בודקת לאילו סעיפים מהמפורטים בשאלה קיימת התייחסות בדוח האחריות התאגידית של החברה.
- 110. השאלה בודקת האם החברה ערכה בקרה חיצונית (על ידי יועצי אחריות תאגידית, רואי חשבון, יועצים משפטיים וכו') לבקרה ואשרור הפרטים שדווחו בשאלון. הרציונל הוא שלגוף חיצוני תהיה הסתכלות חיצונית, והוא עשוי להעלות סוגיות שלא חשבו עליהם בחברה קודם לכן. להלן פירוט לגבי דרישות הבקרה:
- בדיקה מדגמית על הליך איסוף הנתונים כפי שמרוכז אצל מנהל אחריות תאגידית או מרכז התחום, ובפרט הנתונים הכמותיים. לדוגמה: במידה ומדובר בתשתית ממוכנת מומלץ לבדוק את בסיסי הנתונים ודרך עדכונם. במקרים של תשתיות לא ממוחשבת מומלץ לבדוק את תהליך האיסוף ובסיסי הדיווח של הרפרנטים הרלוונטיים.
- בדיקה מדגמית של לפחות 2 שאלות בכל פרק הבדוקות נוהל או מדיניות (בעיקר לפרקי אתיקה, בריאות בטיחות ואיזון, גיוון והכלה ושרשרת אספקה). בבדיקה זו יש לוודא שאכן קיים נוהל או מדיניות כנדרש באגף הרלוונטי או בכלל.
- בדיקה מדגמית של הנתונים המוגשים בלפחות 2 שאלות כמותיות בדירוג (אחוז הדרכות על קוד אתי, אחוז עובדים מתנדבים וכדומה).
- לאור המשקל הרב של שאלת התרומה מומלץ לבדוק את שאלה זו בכל מקרה. יש להשוות בין נתוני התרומה בכסף לדוחות הכספיים של החברה (בסעיף זה נופלות גם לא אחת טעויות סופר). מומלץ לבדוק את דרך החישוב של התרומה בשווה כסף בפרט כאשר אינה נכללת בדוחות הכספיים ו/או בדוח האחריות התאגידית.
- מעבר על כל השאלות שסומנו כלא רלוונטיות, ובדיקה מעמיקה של הנושא.